

Bayerische Regional-KODA



Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD)

Stand: 30. September 2005

Muster

Herausgegeben von der Bayerischen Regional-KODA

Redaktionelle Betreuung: ABD-Redaktionsgruppe

Mitglieder der Redaktionsgruppe sind Franz Aigner, Martin Binsack, Dr. Joachim Eder, Martin Floß, Johannes Hoppe, Dr. Josef Meier, Hans Reich, Jutta Schmitt, Renate Ziller, Wolfgang Rückl

Schlussredaktion: Eduard Frede, Geschäftsführer der Bayerischen Regional-KODA

Layout: Gertrud Kölbl, Sekretariat

Der Inhalt wurde sorgfältig geprüft, bleibt aber ohne Gewähr für die Richtigkeit.

Maßgeblich sind die Veröffentlichungen in den Amtsblättern der bayerischen (Erz-)Diözesen.

Fehlermeldungen bitte an folgende Adresse: Bayerische Regional-KODA, Ottmarsgässchen 8, 86152 Augsburg

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	13
Grundlagenbeschlüsse der Freisinger Bischofskonferenz	14
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen	
Übernahmebeschlüsse der Bayerischen Regional-KODA	16
Teil A: Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte	
1. Allgemeine arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte	
§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich	19
§ 2 Sonderregelungen	19
§ 2 a Dienst- und Vergütungsordnungen	20
§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich	20
§ 4 Inhalt, Schriftform, Nebenabreden	21
§ 5 Probezeit	21
§ 6 frei	22
§ 7 Ärztliche Untersuchung	22
§ 8 Allgemeine Pflichten	22
§ 9 Schweigepflicht	23
§ 10 Belohnungen und Geschenke	23
§ 11 Nebentätigkeit	23
§ 12 Versetzung, Abordnung, Zuweisung	24
§ 13 Personalakten	24
§ 14 Haftung	25
§ 15 Regelmäßige Arbeitszeit	25
§ 15 a aufgehoben	28
§ 15 b Teilzeitbeschäftigung	28
§ 15 c Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit	28
§ 15 d Arbeitsplatzteilung	29
§ 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen, Arbeitszeit an Mariä Himmelfahrt	29
§ 16 a Nichtdienstplanmäßige Arbeit	30
§ 17 Überstunden	30
§ 18 Arbeitsversäumnis	31
§ 19 Beschäftigungszeit	32
§ 20 Dienstzeit	32
§ 21 Ausschlussfrist	33

§ 22	Eingruppierung	34
§ 23	Eingruppierung in besonderen Fällen	35
§ 23 a	Bewährungsaufstieg, Zeitaufstieg, Vergütungsgruppenzulage	35
§ 24	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	37
§ 25	Ausnahmen von Abschn. VI, Eingruppierung	38
§ 26	Bestandteile und Änderung der Vergütung	39
§ 27	Grundvergütung	39
§ 28	Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 23 Jahren	45
§ 29	Ortszuschlag	45
§ 30	Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren	48
§ 31		
bis § 33	frei	48
§ 33 a	Wechselschicht- und Schichtzulagen	48
§ 34	Vergütung Nichtvollbeschäftigter	49
§ 35	Zeitzuschläge, Überstundenvergütung	49
§ 36	Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse	51
§ 37	Krankenbezüge	53
§ 37 a	Anzeige- und Nachweispflichten	56
§ 38	Forderungsübergang bei Dritthaftung	57
§ 39	Jubiläumsumwendung	57
§ 40	Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen	58
§ 40 a	Kirchliche Höherversicherung bei Krankheitsfällen	58
§ 40 b	Erstausstattung bei Geburten	58
§ 40 c	Kostenpauschale bei Fehlgeburten	58
§ 41	Sterbegeld	59
§ 42	Reisekostenvergütung	60
§ 43	Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen	60
§ 44	Umzugskostenvergütung, Trennungentschädigung (Trennungsgeld)	60
§ 45	frei	61
§ 46	Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgung der bayerischen Gemeinden	62
§ 46 a	Betriebliche Altersversorgung bei der Selbsthilfe, Pensionskasse der Caritas VvaG	62
§ 46 b	Betriebliche Altersversorgung bei einer anderen Pensionskasse oder einem Pensionsfonds	63
§ 46 c	Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung	63
§ 47	Erholungsurlaub	63
§ 48	Dauer des Erholungsurlaubs	66
§ 48 a	Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit	68
§ 49	Zusatzurlaub	69
§ 50	Sonderurlaub	70
§ 51	Urlaubsabgeltung	71

§ 52	Arbeitsbefreiung	72
§ 52 a	Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen	74
§ 53	Ordentliche Kündigung	75
§ 54	Außerordentliche Kündigung	75
§ 55	Unkündbare Angestellte	76
§ 56	Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit	76
§ 57	Schriftform der Kündigung	77
§ 58	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung	77
§ 59	Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	77
§ 60	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung	78
§ 61	Zeugnis und Arbeitsbescheinigungen	79
§ 62	Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes	79
§ 63	Bemessung des Übergangsgeldes	80
§ 64	Auszahlung des Übergangsgeldes	82
§ 65	Dienstwohnungen	82
§ 66	Schutzkleidung	82
§ 67	Dienstkleidung	83
§ 68	Sachleistungen	83
§ 69	frei	83
§ 70	Ausschlussfrist	83
§ 71	Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen	83
§ 72	Übergangsregelung für die kirchliche Höherversicherung bei Krankheitsfällen	86

2. Sonderregelungen

SR 2 b	Sonderregelungen für Angestellte in Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen nicht in ärztlicher Behandlung stehen	87
SR 2 c	Sonderregelungen für Ärzte und Zahnärzte an den in der SR 2 b genannten Anstalten und Heimen	90
SR 2 l	Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft	95
SR 2 m	Sonderregelungen für Angestellte als Bibliothekare an Büchereien in kirchlicher Trägerschaft	113
SR 2 p	Sonderregelungen für Angestellte in Landwirtschaft, Wein- und Obstbau 114	
SR 2 q	Sonderregelungen für Angestellte im forstlichen Außendienst	115
SR 2 r	Sonderregelungen für Angestellte als Hausmeister	116
SR 2 y	Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte	117

3. Allgemeine Vergütungsordnung / Tätigkeitsmerkmale	
3.1. Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen	120
3.2. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale	122
3.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen	149
A. frei	149
B. Angestellte in der Datenverarbeitung	149
C. frei	185
D. frei	185
E. Angestellte in Landwirtschaft, Wein- und Obstbau	185
F. Angestellte als Forstaufseher und Forstwarte	193
G.1 Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst	195
G.2 Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich	206
H. frei	212
I. frei	212
J. frei	212
K. Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten an kunstgeschichtlichen, kulturgeschichtlichen und naturkundlichen Sammlungen und Forschungseinrichtungen, an Archiven und bei der Denkmalpflege	212
L. Angestellte in technischen Berufen	227
M. frei	230
N. Angestellte im Schreib- und Fernschreibdienst	231
O. Schulhausmeister und Hausmeister in Verwaltungsgebäuden	235
P. frei	237
Q. Meister und technische Angestellte mit besonderen Aufgaben	238
R. Angestellte im Fremdsprachendienst	242
S. Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 b	246
T. Redakteure	249
4. Dienst- und Vergütungsordnungen	
4.1 a Dienstordnung für Pastoralassistenten und Pastoralreferenten	250
4.1 b Vergütung für Pastoralassistenten und Pastoralreferenten	250
4.2 a Dienstordnung für Gemeindeferenten, Teil II	250
4.2 b Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten und Gemeindeferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen	253
4.3 a Dienstordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen	254
4.3 b Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen	261
4.4 a Dienstordnung für Mesner	264
4.4 b Vergütungsordnung für Mesner	272

4.5 a	Dienstordnung für Kirchenmusiker	272
4.5 b	Vergütungsordnung für Kirchenmusiker	277
4.6 a	Dienstordnung für pädagogische Fach- und Zweitkräfte an Kindergärten in den Kath. Tagesstätten für Kinder	278
4.6 b	Vergütung für pädagogische Fach- und Zweitkräfte an Kindergärten in den Kath. Tagesstätten für Kinder	283
4.7 a	frei	283
4.7 b	Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene	284
4.8 a	frei	285
4.8 b	Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche	285
4.9 a	Dienstordnung für Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre	286
4.9 b	Vergütungsordnung für Pfarrsekretärinnen	289
5.	Vergütungsregelung Nr. 35	290
5.1.	Regelung über eine Einmalzahlung für Mitarbeiter	300
6.	Regelung über Zulagen an Angestellte	301
Teil B: Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Arbeiter		
1. Allgemeine arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Arbeiter		
§ 1	Allgemeiner Geltungsbereich	304
§ 2	Sonderregelungen	304
§ 3	Ausnahmen vom Geltungsbereich	304
§ 4	Inhalt, Schriftform, Nebenabreden	304
§ 5	Probezeit	305
§ 6	Beschäftigungszeit	305
§ 7	frei	306
§ 8	Allgemeine Pflichten	306
§ 9	Vertretung	307
§ 10	Ärztliche Untersuchung	307
§ 11	Schweigepflicht	307
§ 11 a	Haftung	308
§ 12	Belohnungen und Geschenke	308
§ 13	Nebentätigkeiten	308
§ 13 a	Personalakten	308
§ 14	frei	308
§ 15	Regelmäßige Arbeitszeit	308
§ 15 a	aufgehoben	310
§ 15 b	Teilzeitbeschäftigung	310

§ 15 c	Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit	310
§ 15 d	Arbeitsplatzteilung	311
§ 16	Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen	311
§ 17	Nichtdienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	311
§ 18	Arbeitsbereitschaft	311
§ 19	Mehrarbeitsstunden und Überstunden	311
§ 20	Arbeitsversäumnis	312
§ 21	Lohngrundlagen, Lohnformen	312
§ 22	Lohnregelungen	313
§ 23	Lohnbemessung nach dem Lebensalter	313
§ 24	Lohnstufen	313
§ 25	Nicht voll leistungsfähige Arbeiter	314
§ 26	Beschäftigungsort	314
§ 27	Zeitzuschläge	314
§ 28	frei	315
§ 29	Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge	315
§ 29 a	Wechselschicht- und Schichtzulagen	315
§ 30	Lohnberechnung	315
§ 31	Berechnung und Auszahlung des Lohnes und Vorschüsse	317
§ 32	Lohnanspruch	319
§ 33	Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung	319
§ 34	Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen	319
§ 35	Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen	319
§ 36	Lohnzahlung bei Abordnung	320
§ 37	Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung	320
§ 38	Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen	321
§ 39	Lohn und besondere Entschädigung bei Dienstreisen	321
§ 40	Umzugskostenvergütung und Trennungentschädigung (Trennungsgeld)	321
§ 41	Sozialzuschlag	321
§ 42	Krankenbezüge	321
§ 42 a	Anzeige- und Nachweispflichten	321
§ 43	Forderungsübergang bei Dritthaftung	322
§ 44	Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden	322
§ 44 a	Betriebliche Altersversorgung bei der Selbsthilfe, Pensionskasse der Caritas VvaG	322
§ 44 b	Betriebliche Altersversorgung bei einer anderen Pensionskasse oder einem Pensionsfonds	322
§ 44 c	Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung	322
§ 45	Jubiläumswendungen	322

§ 46	Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen	322
§ 46 a	Kirchliche Höherversicherung bei Krankheitsfällen	322
§ 46 b	Erstausstattung bei Geburten	322
§ 46 c	Kostenpauschale bei Fehlgeburten	322
§ 47	Sterbegeld	322
§ 48	Erholungsurlaub	323
§ 48 a	Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit	325
§ 49	Zusatzurlaub	326
§ 50	Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs	326
§ 51	Wartezeit	326
§ 52	Anrechnungsvorschriften	326
§ 53	Erfüllung des Urlaubsanspruchs	326
§ 54	Urlaubsabgeltung	327
§ 55	Sonderurlaub	327
§ 56	Beendigung durch Auflösungsvertrag und Fristablauf	327
§ 57	Ordentliche Kündigung	327
§ 58	Ausschluss der ordentlichen Kündigung	327
§ 59	Außerordentliche Kündigung	327
§ 60	Änderungskündigung	328
§ 61	Schriftform der Kündigung	328
§ 62	Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	328
§ 63	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung	328
§ 64	Zeugnis und Arbeitsbescheinigung	328
§ 65	Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld	329
§ 66	Bemessung des Übergangsgeldes	329
§ 67	Auszahlung des Übergangsgeldes	329
§ 68	frei	330
§ 69	Dienstwohnungen	330
§ 70	Schutzkleidung	330
§ 71	Dienstkleidung	330
§ 72	Ausschlussfrist	330
§ 73	Übergangsregelung für die kirchliche Höherversicherung bei Krankheitsfällen	330
2. Sonderregelungen		
SR 2 f	Sonderregelungen für Haus- und Küchenpersonal in den nicht der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen	331
SR 2 k	Sonderregelungen für vorübergehend und für nicht vollbeschäftigte Arbeiter	332

3.	Regelung über das Lohngruppenverzeichnis	334
4.	Regelung des Monatslohnes	350
5.	Regelung über die Lohnzuschläge	
5.1.	Regelung über die Lohnzuschläge gem. § 29 ABD Teil B, 1.	353
5.2.	Regelung über die Lohnzuschläge (allgemeiner Katalog)	354
6.	Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer	354
7.	Regelung betr. Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten	354
Teil C: Gemeinsame Regelungen für Angestellte und Arbeiter		
1.	Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO)	355
2.	Richtlinie zur Vereinheitlichung der Arbeitsverträge in den bayerischen (Erz-)Diözesen	360
3 a.	Ordnung über die betriebliche Altersversorgung bei der Bayerischen Versorgungskammer	362
3 b.	Regelung über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der bayer. (Erz-)Diözesen	396
3 c.	Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst	400
4.	Regelung über den Rationalisierungsschutz für Mitarbeiter	406
5.	Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Mitarbeiter	419
6.	Regelung über eine Zuwendung für Mitarbeiter	421
7.	Regelung über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter	426
8.	Regelung über vermögenswirksame Leistungen an Mitarbeiter	429
9.	Regelung über eine ergänzende Leistung (sog. Ballungsraumzulage)	431
10 a.	Regelung über die Arbeitsbedingungen von Mitarbeitern an Bildschirmgeräten	434
10 b.	Regelung zur Kontrolle der Nutzungsbeschränkung von Internet-Diensten	437
11.	Arbeitszeitkontenregelung	438
12.	Sabbatjahrregelung	444
13.	Regelung der Altersteilzeitarbeit	448
14.	Reisekostenordnung der bayer. (Erz-)Diözesen	454

Teil D: Regelungen für Auszubildende und Praktikanten

1.	Regelungen für Auszubildende	
1.1.	Regelung für Auszubildende	461
1.2.	Regelung über eine Vergütung für Auszubildende	471
1.3.	Regelung über eine Zuwendung für Auszubildende	473
1.4.	Regelung über vermögenswirksame Leistungen für Auszubildende	476
1.5.	Regelung über ein Urlaubsgeld für Auszubildende	478
1.6.	Regelung über eine ergänzende Leistung (sog. Ballungsraumzulage)	479
2.	Regelungen für Praktikanten	
2.1.	Regelung der Arbeitsbedingungen	480
2.2.	Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen	484
2.3.	Regelung über eine Zuwendung für Praktikanten	489
2.4.	Regelung über vermögenswirksame Leistungen	491

Teil E: Beschlüsse der BayRK, einzelne Diözesen betreffend

1.	Zulage für Mentorentätigkeit in Schule und Gemeinde	492
2.	Stundenanrechnung für Unterricht an Förderschulen	492
3.	Ordnung der Fort- und Weiterbildung für Mitarbeiter im pastoralen Dienst	492
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	492
5.	Änderung der Fahrtkostenzuschussordnung für die Mitarbeiter der Erzdiözese München und Freising	493
6.	Vergütungsverordnung für Pfarrhelfer	494
7.	Statut für den kirchlichen Schulbeauftragten im Bistum Regensburg	494
8.	Neuregelung der Praktikumsvergütung in Kindertagesstätten	494
9.	Diözesane Ordnung für die Fortbildung, Weiterbildung, Zusatzausbildung der pädagogischen Fach- und Zweitkräfte in den Katholischen Tagesstätten für Kinder in der Diözese Augsburg	495

Teil F: aufgehoben 498

Teil G: Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für kurzfristig beschäftigte Angestellte und Arbeiter 498

Teil H: Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte und Arbeiter, die die Altersgrenze erreicht haben	499
Anhang I	
Beschlüsse der BayRK	
Beschlüsse seit 01. 11. 2003 (Stand ABD 2003)	501
Anhang II	
Kirchengesetzliche Ordnungen, Verfahrensregelungen und bischöfliche Verlautbarungen	
1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse	505
2. Zentral-KODA-Ordnung (nicht abgedruckt)	511
3. Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiterseite in der Zentral-KODA aus den bayer. (Erz-)Bistümern	511
4. Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den Bereich der bayer. (Erz-)Diözesen (BayRKO)	514
5. Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Bayerischen Regional-KODA und der Lehrerkommission (WOBayRK)	526
6. Geschäftsordnung für die Bayerische Regional-KODA (GOBayRK)	533
7. Ordnung für Schlichtungsverfahren	538
8. Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese	544
9. Kirchliche Leherdienstordnung (KLDO)	557
10. Dienstordnung für Gemeindereferentinnen/ Gemeindereferenten, Teil I	576
Stichwortverzeichnis	582

Abkürzungsverzeichnis

ABD	Arbeitsvertragsrecht der bayerischen(Erz-)Diözesen
Abs.	Absatz
Abschn.	Abschnitt
a. F.	alte Fassung
ACK	Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland
AP	Zeitschrift „Arbeitsrechtliche Praxis“
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
ÄTV	Änderungstarifvertrag
AVB/BV	Allgemeine Versicherungs- und Tarifbedingungen der Bayerischen Beamtenkasse für die Beihilfeversicherung
AVR	Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes
AZKR	Arbeitszeitkontenregelung
BL	Bund/Länder
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAnz.	Bundesanzeiger
BAT/BL	Bundesangestelltentarifvertrag/Bereich Bund und Länder
BAT/VKA	Bundesangestelltentarifvertrag/Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber
BAT-O	Bundesangestelltentarifvertrag – Ost
BVG	Bundesversorgungsgesetz
BayBG	Bayerisches Beamtenengesetz
Bayer.EUG	Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen
Bayer.Reg.-KODA	
BayRK	Bayerische Regional-KODA
BayRKO	Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine Kommission für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen
BBbesG	Bundesbesoldungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
besch.	beschlossen
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BhV	Beihilfevorschriften (des Landes Bayern)
BhV/TV	Beihilfetarifvertrag
BKGG	Bundeskindergeldgesetz
BKK	Beamtenkrankenkasse
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
Buchst.	Buchstabe
BV	Beihilfeversicherung
cc.	canon, canones des CIC
CIC	Codex Juris Canonici 1983
D	Diensteinheit
DIAG	Diözesane Arbeitsgemeinschaft
DO	Dienstordnung
DV	Datenverarbeitung
DVBaKiG	Durchführungsverordnung zum Bayerischen Kindergartengesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
Fallgr.	Fallgruppe
gem.	gemäß
GeschOBayRK	
Regional-KODA	
GO	Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse
HstruktG	Haushaltsstrukturgesetz
i. K.	im Kirchendienst
i. S. d.	im Sinne des
i. V. m.	in Verbindung mit
IT	Informationstechnik
JS	Gesamtjahressumme
KAB	Katholische Arbeitnehmerbewegung
KAZO	Kirchliche Arbeitszeitordnung
KFZ	Kraftfahrzeug
KLDO	Kirchliche Lehrerdienstordnung
KODA	Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
KuRVO	Verordnung über das Kassen- und Rechnungswesen der Gemeinden
LDO	Lehrerdienstordnung (staatliche)
MAVO	Mitarbeitervertretungsordnung
MTArb	Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder
MTL	Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NachwG	Nachweisgesetz
NebentätigkeitsVO	
ReiseKO	Reisekostenordnung der bayer.(Erz-)Diözesen
RKO	Reichskassenordnung
RL i. K.	Religionslehrer/in im Kirchendienst
RÜG	Rentenüberleitungsgesetz
RVO	Reichsversicherungsordnung
SGB	Sozialgesetzbuch
SJR	Sabbatjahrregelung
SR	Sonderregelung
TD	Tagesdurchschnitt
TV	Tarifvertrag

TVöD	Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz Unterabs. Unterabsatz
UrlV	Urlaubsverordnung
v. H.	vom Hundert
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
VerGr.	Vergütungsgruppe
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
VOBD	Versorgungsordnung der bayer. (Erz-)Diözesen
VO	Vergütungsordnung
WA	wöchentliche Arbeitszeit
WOBayRK	Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Bayerischen Regional-KODA und der Lehrerkommission
Ziff.	Ziffer
ZkdbG	Zusatzversorgungskasse der bayer. Gemeinden
ZKO	Ordnung für die Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst
ZPO	Zivilprozessordnung
ZVK	Zusatzversorgungskasse

Bayerische Regional-KODA

Geschäftsordnung der Bayeri

Nebentätigkeitsverordnung

Grundlagenbeschlüsse der Freisinger Bischofskonferenz

1. Die Freisinger Bischofskonferenz hat am 22. 03. 1995 folgenden Beschluss gefasst:
„Die bayerischen Bischöfe beauftragen die Bayerische Regional-KODA, ein einheitliches, regionales und eigenständiges kirchliches Arbeitsvertragsrecht für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen zu schaffen (vgl. Grundordnung Art. 7).¹
Der wesentlich gleiche Inhalt dieses kollektivrechtlichen Arbeitsvertragsrechts mit den Arbeitsvertragsregelungen für die Angestellten/Arbeiter des Öffentlichen Dienstes des Freistaates Bayern ist beizubehalten. Das Arbeitsvertragsrecht soll mit den Regelungen und Leistungen des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern vergleichbar sein, soweit nicht kirchenspezifische Gründe dem entgegenstehen.“

1 Erläuterung

Zur Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes in den deutschen Diözesen wird die Bayerische Regional-KODA bei Beschlüssen zu konkreten Rechtsnormen Empfehlungen der Zentral-KODA zu Regelungsmaterien, für die diese gemäß Satzung zuständig ist, würdigen.

2 Erläuterung

Der wesentlich gleiche Inhalt umfasst derzeit nachstehende Bedingungen:

- Die Aufteilung der allgemeinen Dienstzeiten nach Beschäftigungszeiten und Dienstzeiten nach den Grundsätzen des BAT
- die grundsätzliche Übereinstimmung im Aufbau und im Inhalt des Vergütungssystems (Grundvergütung nach Stufen gestaffelt, Ortszuschlag, Vergütungsordnung) mit dem BAT
- die grundsätzliche Übereinstimmung der Vorschriften über die Dauer der Zahlung von Krankenbezügen mit dem BAT
- die Staffelung der Kündigungsfristen nach den Beschäftigungszeiten
- die Unkündbarkeit nach langer Beschäftigungszeit

2. Die Freisinger Bischofskonferenz hat am 05. 03. 1997 mit Wirkung zum 01. 10. 1998 folgenden Beschluss gefasst:

Übernahme der Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft in den Geltungsbereich der BayRK

1. Beteiligung an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen

1.1. Zur Beteiligung der Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen werden die Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte durch kollektivrechtliche Normen geregelt.

1.2. Die für das Zustandekommen dieser arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen zuständige Kommission ist spätestens mit Wirkung vom 01. 11. 1998 (Neukonstituierung der Regional-KODA) für die Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft die BayRK.

2. Die Lehrerkommission

2.1. Für eine Übergangszeit von einer Amtsperiode, erforderlichenfalls von zwei Amtsperioden, wird eine Kommission innerhalb der BayRK, die „Kommission der BayRK für Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft“ (Lehrerkommission), gebildet.

2.2. Aufgabe der Lehrerkommission ist die Vereinheitlichung der einzelvertraglich gestalteten Arbeitsverhältnisse der Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft und deren Überführung in die Arbeitsrechtsregelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen.

Im Rahmen ihrer Zuständigkeit hat die Lehrerkommission Beschlusskompetenz.

2.3. Die Vergleichbarkeit der arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft mit den Regelungen und Leistungen des öffentlichen Dienstes für Lehrer im Freistaat Bayern ist unter Berücksichtigung der staatlichen Ersatzleistungen aufrechtzuerhalten, soweit keine kirchenspezifischen Gründe dagegenstehen.

3. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen

Spätestens mit Wirkung vom 01. 11. 1998 gilt für die Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft das „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen“ (ABD) unter Berücksichtigung der „Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte“ (SR 2 I in Teil A des ABD).

Die einzelvertraglichen Regelungen der Lehrer, die zum Zeitpunkt der Überführung der Lehrer in den Geltungsbereich des „Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen“ (ABD) bereits im Dienst eines kirchlichen Trägers stehen, bleiben bis zu einer kollektivrechtlichen Neuregelung unberührt.

Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen

Übernahmebeschlüsse der Bayerischen Regional-KODA

1 a) Übernahmebeschluss der Bayerischen Regional-KODA zum 01. 06. 1995
In Ausgestaltung des Auftrags der Freisinger Bischofskonferenz vom 22. 03. 1995 hat die Bayerische Regional-KODA mit Wirkung zum 01. 06. 1995 folgende Regelung beschlossen:

„Das arbeitsvertragsrechtliche Regelungswerk der bayerischen (Erz-)Diözesen umfasst die von der BayRK beschlossenen und vom (Erz-)Bischof für die (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen, einschließlich der Regelungen des BAT/BL (für den Bereich der Kindertagesstätten BAT/VKA) und des MTL II jeweils auf dem Stand vom 31. 05. 1995, soweit sie nicht durch KODA-Beschlüsse geändert oder ergänzt worden sind.

Die zum 31. 05. 1995 bestehenden diözesanen Regelungen bleiben bis zu einer etwaigen Regelung durch die BayRK in Kraft.

Das Arbeitsvertragswerk hat den Namen ‚Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD)‘.“

1 b) Ergänzung des Übernahmebeschlusses der Bayer. Reg.-KODA zum 01. 06. 1998

Die Bayer. Reg.-KODA hat den Übernahmebeschluss mit Wirkung zum 01. 06. 1998 wie folgt ergänzt:

„Für Mitarbeiter, mit denen vor dem 01. 06. 1995 die Anwendung des BAT/VKA arbeitsvertraglich vereinbart wurde und deren Arbeitsverhältnis noch nach dem 01. 06.

1995 fortbestanden hat, gelten für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen des ABD Teil A mit der Maßgabe, dass die Tabelle der Grundvergütungen des BAT/VKA zur Anwendung kommt. Die Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich bleiben von Satz 1 unberührt.“

2. Promulgationsbeschluss der BayRK zum 01. 05. 1996

In weiterer Ausgestaltung des Auftrags der Freisinger Bischofskonferenz vom 22. 03. 1995 hat die BayRK am 13. 02. 1996 mit Wirkung zum 01. 05. 1995 folgende Regelung beschlossen:

„Das im St. Ulrichs-Verlag, Augsburg, veröffentlichte ‚Arbeitsvertragsrecht der bayer. (Erz-)Diözesen (ABD)‘, 1. Auflage 1996 (ISBN 3-929246-15-5), wird für die bayer. (Erz-)Diözesen zum 01. 05. 1996 in Kraft gesetzt.

Nicht in dieser Ausgabe des ABD abgedruckte Regelungen, die zum 01. 06. 1995 in das ABD übernommen und seitdem nicht geändert worden sind, gelten auf dem Stand vom 01. 06. 1995 unverändert weiter.“

3. Inkraftsetzung verschiedener im ABD '97 abgedruckter Regelungen
Zur Inkraftsetzung aller bei der Redaktion des ABD, Ausgabe '97, vorgenommenen Änderungen, soweit sie nicht schon beschlossen und in Kraft gesetzt worden waren, wurde mit Wirkung zum 01. 11. 1997 folgende Regelung beschlossen:

„1. In Ergänzung und Fortführung des ‚Übernahmebeschlusses der Bayerischen Regional-KODA‘, in Kraft gesetzt mit Wirkung zum 01. 06. 1995, und der nachfolgend **in Kraft gesetzten Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA gelten in den bayer. (Erz-)Diözesen** die folgenden, im ABD '97 zusammenfassend abgedruckten, **arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen, soweit sie nicht bereits als KODA-Beschlüsse in den diözesanen Amtsblättern in Kraft gesetzt worden sind.**
2. Diese Regelung tritt zum 01. 11. 1997 in Kraft.“

4. Inkraftsetzung einer im ABD '98 abgedruckten Regelung
Die Bayer. Regional-KODA hat in ihrer Vollversammlung vom 05./06. 1998 eine Neufassung der „allgemeinen arbeitsvertragsrechtl. Regelungen für Arbeiter“ (ABD Teil B.1.) beschlossen. Diese Regelung wurde in den Amtsblättern für die jeweilige (Erz-)Diözese mit Wirkung zum 01. 12. 1998 in Kraft gesetzt.
Die Veröffentlichung erfolgt in dieser Auflage des „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) – Stand 1. November 1998“ (St. Ulrich-Verlag, Augsburg).

5. Beschluss der Bayer. Regional-KODA vom 04./05.04.2004 zur Übernahme von Regelungen des neugestalteten Tarifrechts des öffentlichen Dienstes:

1. Die für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (auf der Grundlage der Prozessvereinbarung der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes vom 09.01.2003) voraussichtlich zum 01.02.2005 erstmalig in Kraft tretenden arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen des TVöD¹ werden zum gleichen Zeitpunkt wie im TVöD Bestandteil des ABD, soweit die Bayer. Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst.

¹ Sparte Verwaltung, ggf. für Mitarbeiter/innen in Kindertagesstätten (pädagogische Fach- und Zweitkräfte) die im TVöD vorgesehene Sparte

2. Die zur Einführung des TVöD tarifvertraglich vereinbarten Übergangsregelungen gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich des ABD ebenfalls, soweit die Bayer. Regional-KODA von ihrer Regelungskompetenz keinen Gebrauch macht.

3. Vom BAT/BL, BAT/VkA, MTArb und von den diese ergänzenden Tarifverträgen (Stand 31.01.2005) abweichende oder diese ergänzende Regelungen im ABD werden zusammengestellt und bleiben bis zu einer Änderung durch die Bayer. Regional-KODA in Kraft. Soweit durch im TVöD geregelte Tatbestände, insbesondere in der Vergütung, eine Anpassung erfolgen muss, erfolgt die Anpassung innerhalb von sechs Monaten nach Veröffentlichung des TVöD, soweit die Bayer. Regional-KODA nicht im Einzelfall eine andere Frist festlegt.

Es sind aufzulisten

a) alle kirchenspezifischen Regelungen

b) alle sonstigen im ABD vom BAT abweichenden oder ihn ergänzenden Regelungen.

Diese Auflistung hat möglichst bis zum 31.12.2004 zu erfolgen. Die Entscheidung, ob und mit welchem Inhalt diese Regelungen fortgeführt werden, hat unter der Wahrung des Grundsatzes der Kostenneutralität möglichst bis zum 31.12.2005 zu erfolgen.

4 a. Veränderungen der Vergütung und der Einmalzahlungen (Zuwendung, Urlaubsgeld, etc.) im Bereich des TVöD werden – entsprechend den bisherigen Bestimmungen des § 26 Abs. 3 und 4 ABD Teil A, 1. bzw. § 22 ABD Teil B, 1. einschließlich der dazugehörigen Protokollnotizen – zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil des ABD, soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

Der Anspruch auf die veränderte Vergütung bzw. Einmalzahlungen wird zum Vergütungszahltag des dritten Monats fällig, der auf die Veröffentlichung der Änderungen im TVöD im Bayerischen Staatsanzeiger folgt.

4 b. Sonstige Änderungen des TVöD bedürfen zu ihrer Übernahme in das ABD der Beschlussfassung durch die Bayer. Regional-KODA, soweit nicht etwas anderes geregelt ist.

5 a. Für den Fall, dass zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVöD der für die Beschäftigten des Freistaates Bayern geltende BAT/BL (in der Fassung vom 31.01.2005) nicht in den TVöD überführt worden ist, führt die Bayer. Regional-KODA baldmöglichst eine Entscheidung darüber herbei, welcher Tarifvertrag im öffentlichen Dienst als Grundlage für das ABD im Sinne des Grundlagen- und Übernahmebeschlusses von 1995 gilt. Hierbei wird auch entschieden, ob und in welcher Weise bzw. in welcher Angelegenheit aus rechtlichen oder anderen Gründen sich die Bayer. Regional-KODA an die Freisinger Bischofskonferenz wendet.

5 b. Im Falle von Ziffer 5 a Satz 1 werden die Vergütungsregelungen für Angestellte sowie die Monatslohnregelungen für Arbeiter zum jeweiligen Zeitpunkt und entsprechend dem effektiven Verhältnis der Tarifentwicklung im TVöD angepasst. Für die Mitarbeiter/innen in Kindertagesstätten (pädagogische Fach- und Zweitkräfte) sind die Vergütungsregelungen der Sparte des TVöD zu Grunde zu legen, der sie zugeordnet sind. Die Fälligkeit des Anspruchs richtet sich nach

Ziffer 4 a Satz 2.

6 Für den Fall, dass der TVöD nicht zum 01.02.2005 in Kraft tritt, wird das In-Kraft-Treten auf den Termin

gesetzt, an dem der TVöD tatsächlich in Kraft tritt.

7. Die Bayer. Regional-KODA ist sich darin einig, dass die Übernahme des TVöD unter den in Ziffern 2, 3, 4 a und 4 b genannten Voraussetzungen in das ABD im Einklang mit den Beschlüssen anlässlich der Einführung des ABD im Jahr 1995 steht.

5b) Ergänzung des Übernahmebeschlusses vom 04./05.05.2004

Ergänzend zu dem in Kraft gesetzten „Beschluss der Bayerischen Regional-KODA zur Übernahme von Regelungen des neugestalteten Tarifrechts des öffentlichen Dienstes“: Übernahmebeschluss vom 04./05.05.2004 gilt Folgendes:

Zu 5 a. des Übernahmebeschlusses vom 04./05.05.2004

(1) Die auf der Grundlage der Einigung der Tarifvertragsparteien des TVöD über eine umfassende Neugestaltung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst vom 9. Februar 2005 mit Wirkung zum 01.10.2005 in Kraft tretenden Regelungen des TVöD (einschließlich der Regelungen des TVÜ-Bund und aller ihn ergänzenden oder begleitenden Tarifverträge)¹⁾ werden zum 01.10.2005 in der für die Tarifbeschäftigten des Bundes geltenden Fassung Bestandteil des ABD, soweit die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst.

Für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen (pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte) werden zum 01.10.2005 die Regelungen des TVöD (einschließlich der Regelungen des TVÜ-VKA und aller ihn ergänzenden oder begleitenden Tarifverträge)¹⁾ in der für die Tarifbeschäftigten eines Arbeitgebers, der Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes in Bayern (KAV-Bayern) ist, geltenden Fassung Bestandteil des ABD, soweit die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst.

(2) Soweit die Regelungen des TVöD (einschließlich der Regelungen des TVÜ-Bund) in der für die Tarifbeschäftigten des Bundes geltenden Fassung bis zum 31.12.2007 auf der Grundlage der Regelungen des TV-Meistbegünstigung vom 9. Februar 2005 geändert werden, werden diese zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil des ABD, soweit die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst.

Gleiches gilt für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen (pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte), wenn die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände für den Geltungsbereich des TVöD-VKA von der Meistbegünstigungsklausel Gebrauch macht.

(3) Sofern für die Tarifbeschäftigten des Freistaats Bayern bis zum 31.12.2007 ein Tarifvertrag abgeschlossen wird, der von den Regelungen des TVöD oder der ihn ergänzenden Tarifverträge in den Bereichen Arbeitszeit und Sonderzahlung (Zuwendung, Urlaubsgeld u. ä.) abweichende Inhalte hat oder beim Entgelt (insbesondere Einmalzahlung) für den Arbeitgeber und/oder die Beschäftigten günstigere Regelungen enthält, werden diese zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil des ABD, soweit die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst; die übrigen Regelungen werden Bestandteil des ABD, wenn die Bayerische Regional-KODA ihre Übernahme beschließt.

Sofern für die Tarifbeschäftigten der Arbeitgeber, die Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes in Bayern (KAV-Bayern) sind, bis zum 31.12.2007 ein Tarifvertrag abgeschlossen wird, der von den Regelungen des TVöD oder der ihn ergänzenden Tarifverträge in den Bereichen Arbeitszeit und Sonderzahlung (Zuwendung, Urlaubsgeld u. ä.) abweichende Inhalte hat oder beim Entgelt (insbesondere Einmalzahlung) für den Arbeitgeber und/oder die Beschäftigten günstigere Regelungen enthält, werden diese zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil des ABD in der Fassung für die pädagogischen Mitarbeiter in den Kindertageseinrichtungen, soweit die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst; die übrigen Regelungen werden Bestandteil des ABD, wenn die Bayerische Regional-KODA ihre Übernahme beschließt.

Zu 3. des Übernahmebeschlusses vom 04./05.05.2004

Das Datum „31.12.2005“ im letzten Satz wird abgeändert auf „31.07.2006“. Das Wort „möglichst“ wird gestrichen.

Zu 4 a. des Übernahmebeschlusses vom 04./05.05.2004

(1) In Satz 2 sind die Worte „im Bayerischen Staatsanzeiger“ zu ersetzen durch „in den dafür zuständigen Organen“.

(2) Nach Satz 2 werden folgende Sätze 3 und 4 angefügt:

Die sich aus dem TVÜ-Bund/TVÜ-VKA ergebenden Überführungsarbeiten aus den bis zum 30.09.2005 geltenden Vergütungs-/Lohnregelungen und den dazugehörigen Vergütungs-/Lohntabellen in die ab 01.10.2005 geltenden Vergütungsregelungen mit der dazu gehörigen Entgelttabelle sind bis spätestens 31.03.2006 abzuwickeln.

Differenzbeträge in der Vergütung für den Zeitraum vom 01.10.2005 bis 31.03.2006, die sich durch die Regelungen des TVÜ-Bund/TVÜ-VKA ergeben, werden zum Vergütungszahltag des Monats April 2006 fällig.

Teil A

Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte

1. Allgemeine arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte

Abschnitt I

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen des ABD Teil A gelten für Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter bei den folgenden Anstellungsträgern:

1. den einzelnen (Erz-)Diözesen, auch als Rechtsträger von selbstständig geführten Einrichtungen,
2. den Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
3. den Verbänden von Kirchengemeinden,
4. den sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
5. den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern und ihren Einrichtungen, unbeschadet ihrer Rechtsform, soweit sie gehalten sind, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen,
6. den Instituten des geweihten Lebens päpstlichen Rechts und den Gesellschaften des apostolischen Lebens päpstlichen Rechts, soweit diese verbindlich entschieden haben, dass die vom (Erz-)Bischof in Kraft gesetzten Beschlüsse der BayRK bzw. der Lehrerkommission (§ 12 BayRKO) auch für ihre Einrichtungen in den bayer. (Erz-)Diözesen gleichfalls als in Kraft gesetzt gelten, wenn diese in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Beschäftigung tätig sind (Angestellte).

(2) Mit Arbeitnehmern in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit kann im Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass sie als Angestellte nach dem ABD beschäftigt werden, wenn ihre Tätigkeit in der jeweiligen Vergütungsordnung aufgeführt ist.

Anmerkung:

Die Begriffe „Mitarbeiter“ und „Angestellter“ umfassen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie weibliche und männliche Angestellte.

§ 2 Sonderregelungen

Für Angestellte

- a) frei,
- b) in Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen nicht in ärztlicher Behandlung stehen,
- c) als Ärzte und Zahnärzte an den in der Sonderregelung 2 b genannten Anstalten und Heimen,
- d) bis k) frei,
- l) als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

- m) als Bibliothekare an Büchereien in kirchlicher Trägerschaft,
 - n) bis o) frei,
 - p) in Landwirtschaft, Wein- und Obstbau,
 - q) im forstlichen Außendienst,
 - r) als Hausmeister,
 - s) bis x) frei,
 - y) als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsangestellte,
 - z1) bis z2) frei,
- gilt das ABD Teil A mit den Sonderregelungen (ABD Teil A, 2.).

§ 2 a Dienst- und Vergütungsordnungen

Für Angestellte

1. als Pastoralassistenten und Pastoralreferenten,
 2. als Gemeindeassistenten und Gemeindeferenten,
 3. als Religionslehrer i. K.,
 4. als Mesner,
 5. als Kirchenmusiker,
 6. als pädagogische Fach- und Zweitkräfte in Katholischen Kindertagesstätten,
 7. als Mitarbeiter in der kirchlichen Verbands- und Bildungsarbeit,
 8. als Mitarbeiter in der kirchlichen Jugendarbeit,
 9. als Pfarrsekretärinnen
- gilt das ABD Teil A, insbesondere die DO und VO (ABD Teil A, 4.).

§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Das ABD Teil A gilt nicht für

- a) Angestellte in Brauereien, Gaststätten und Hotels, soweit anderweitige kollektivrechtliche Regelungen vereinbart sind,
- b) bis c) frei,
- d) Angestellte,
 - aa) die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach den §§ 19 und 20 BSHG verrichten oder
 - bb) für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmer (§ 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) gewährt werden,
- e) frei,
- f) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zweck ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten, die in ABD Teil D gesondert geregelt sind,
- g) Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten,

- h) Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe des ABD hinausgehende Vergütung erhalten,
- i) bis m) frei,
- n) Angestellte, die im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – kurzfristig beschäftigt sind.
- o) bis w) frei,
- x) Kleriker gem. c. 1009 CIC/83.

Anmerkung zu Buchst. h:

Eine über die höchste Vergütungsgruppe hinausgehende Vergütung ist eine monatliche Vergütung, die höher ist als die monatliche Vergütung, die dem Angestellten beim Wirksamwerden des Arbeitsvertrages nach § 26 in der Vergütungsgruppe I zustehen würde.

Abschnitt II Arbeitsvertrag

§ 4 Inhalt, Schriftform, Nebenabreden

(1) Für das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter im Dienst der Kath. Kirche gelten die von der BayRK beschlossenen und vom (Erz-)Bischof für die (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung.

(2) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

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

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch das ABD vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 5 Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Angestellte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach den Regelungen für Auszubildende bei derselben Dienststelle oder bei derselben Einrichtung eingestellt wird. Hat der Angestellte in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

Muster

Abschnitt III

Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 6

frei

§ 7 Ärztliche Untersuchung

- (1) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.
- (2) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt feststellen lassen, ob der Angestellte dienstfähig oder frei von ansteckenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) Angestellte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Einrichtungen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Angestellte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Angestellten auf seinen Antrag bekannt zu geben.

Protokollnotiz zu Abs. 2:

Die BayRK geht davon aus, dass der Begriff „Vertrauensarzt“ in § 7 Abs. 2 als ein vom Arbeitgeber mit der Untersuchung beauftragter Arzt zu verstehen ist.

§ 8 Allgemeine Pflichten

- (1) Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung ist Bestandteil der Arbeitsverträge der Mitarbeiter im Dienst der Kath. Kirche in den bayerischen (Erz-)Diözesen.
- (2) Der Angestellte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Der Angestellte hat Anordnungen, deren Ausführung – ihm erkennbar – den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.
- (3) Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem kirchlichen Arbeitsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen.
Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis in den bayer. (Erz-)Diözesen“.
Das Recht des Mitarbeiters, das staatliche Arbeitsgericht fristgerecht anzurufen, bleibt davon unberührt.
Auf die Anrufung der Schlichtungsstelle können Dienstgeber und Mitarbeiter im Einzelfall einvernehmlich verzichten.

§ 9 Schweigepflicht

- (1) Der Angestellte hat über Angelegenheiten der Verwaltung oder der Einrichtung, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Angestellte von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diesem Verbot unterliegen die Angestellten bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.
- (3) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder der Einrichtung herauszugeben.
- (4) Der Angestellte hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 10 Belohnungen und Geschenke¹

- (1) Der Angestellte darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.
- (2) Werden dem Angestellten Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

¹ In Anlehnung an die Regelungen des Freistaates Bayern wurde von den bayerischen (Erz-)Bischöfen folgende Bekanntmachung erlassen:

1. Die Verletzung der Pflichten gem. § 10 ABD Teil A, 1., § 12 ABD Teil B, 1. und § 4 a ABD Teil D kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.
2. Die Dienstvorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.
3. Die Dienstvorgesetzten haben etwaigen Verstößen nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen.

§ 11 Nebentätigkeit

- (1) Nebentätigkeit ist jede Tätigkeit, die neben der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit ausgeübt wird.
- (2) Jede auf Erwerb oder Gewinn ausgerichtete Nebentätigkeit ist dem Inhalt, dem zeitlichen Umfang sowie der beabsichtigten Dauer nach vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. Auch wesentliche Änderungen sind anzuzeigen.
- (3) Eine Nebentätigkeit ist zu untersagen, wenn und soweit sie
 - a) gegen kirchliche oder staatliche Gesetze verstößt,

- b) mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist,
 - c) den Mitarbeiter in Widerspruch zu seinen dienstlichen Pflichten bringt,
 - d) in Konkurrenz zu der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit des Mitarbeiters steht,
 - e) die Zeit oder die Arbeitskraft des Mitarbeiters so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Pflichten beeinträchtigt wird.
- (4) Nebentätigkeiten sind außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit wahrzunehmen. Ausnahmen dürfen nur in besonders begründeten Fällen, insbesondere im kirchlichen Interesse, zugelassen werden.
- (5) Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.
- (6) Für die Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers bei der Ausübung einer Nebentätigkeit bedarf der Mitarbeiter der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Für die Benützung ist vom Arbeitgeber ein angemessenes Entgelt festzusetzen.

§ 12 Versetzung, Abordnung, Zuweisung

- (1) Der Angestellte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Angestellte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.
- (2) Dem Angestellten kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs des ABD oder bei einer anderen kirchlichen Einrichtung zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Angestellten bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen im Einvernehmen mit der für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht zuständigen Stelle des Arbeitgebers von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.
- (3) Während der Probezeit (§ 5) darf der Angestellte ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

§ 13 Personalakten

- (1) Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

(2) Der Angestellte muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Anmerkung zu Abs. 1:

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

§ 14 Haftung

(1) Der Mitarbeiter hat einen vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachten Schaden im Rahmen des allgemeinen Haftungsrechts dem Arbeitgeber zu ersetzen.

(2) Fügt der Mitarbeiter in Ausübung seines Dienstes weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einem Dritten Schaden zu, tritt der Arbeitgeber für den verursachten Schaden ein, soweit es sich nicht um KFZ-Schäden handelt.

(3) Verursacht der Mitarbeiter während einer Dienstfahrt weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einen Schaden, ersetzt der Arbeitgeber den am KFZ des Mitarbeiters entstandenen Schaden. Hat der Mitarbeiter für sein KFZ eine Fahrzeugteilversicherung abgeschlossen, erstattet der Arbeitgeber bei Teilkaskoschäden nur den Selbstbeteiligungsanteil, den der Mitarbeiter zu tragen hat.

Abschnitt IV Arbeitszeit¹

§ 15 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Bei Angestellten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,

b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

Teil A, 1. – § 14 Haftung

¹ Für Mitarbeiter in kirchenspezifischen Tätigkeitsbereichen oder im liturgischen Bereich beachte auch: „Kirchliche Arbeitszeitordnung“ (KAZO), ABD Teil C, 1.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind.

(4) In Einrichtungen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

(5) Für die Einführung von Kurzarbeit gelten die gesetzlichen Vorschriften.

(6) In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1) gezahlt.

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Angestellten durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

Soweit Mesner, Kirchenmusiker, Gemeinde- und Pastoralassistenten und -referenten zu den in Unterabs. 1 genannten Zeiten tätig sind, finden die Unterabs. 2 und 3 keine Anwendung.

(6a) Der Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet. Die Bewertung darf 15 v. H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v. H nicht unterschreiten. Die danach errechnete Arbeitszeit kann statt dessen bis zum Ende des 3. Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für

den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. (6b) Der Angestellte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet.

Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Angestellte während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Die Überstundenvergütung für die sich nach Unterabs. 3 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich gilt Abs. 6 a Unterabs. 3 entsprechend.

(7) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.

(8) Woche ist der Zeitraum von Montag 00.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.

Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr;

Entsprechendes gilt für die Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und Samstagen.

Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr.

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Angestellte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

Anmerkung zu Abs. 1:

Für die Durchführung sog. Sabbatjahrm Modelle kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden.

Anmerkung zu Abs. 7:

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfasst die Einrichtung oder Einrichtungsteile in dem Gebäude/Gebäudeteil, in dem der Angestellte arbeitet.

§ 15 a aufgehoben

§ 15 b Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit vollbeschäftigten Angestellten soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 und die Sonderregelungen hierzu) 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.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabs. 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

(2) Vollbeschäftigte Angestellte, die in anderen als den in Abs. 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 einem früher vollbeschäftigten Angestellten auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Angestellte bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

(4) Die Abs. 1 bis 3 sind auf teilzeitbeschäftigte Angestellte entsprechend anzuwenden.

§ 15 c Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

(1) Wird der Mitarbeiter 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 dem Mitarbeiter die zeitliche Lage der Arbeitszeit (Anfang und Ende) so früh wie möglich mitzuteilen.

(3) § 4 Abs. 3 des Beschäftigungsförderungsgesetzes findet keine Anwendung.

§ 15 d Arbeitsplatzteilung

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

(2) Abs. 1 ist entsprechend anzuwenden, wenn sich Gruppen von Mitarbeitern auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne dass eine Arbeitsplatzteilung i. S. d. Abs. 1 vorliegt.

§ 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen, Arbeitszeit an Mariä Himmelfahrt

(1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. Dem Angestellten, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

(3) Dem Mitarbeiter wird an Mariä Himmelfahrt ganztägig unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen Arbeitsbefreiung erteilt. Dem Mitarbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

Anmerkung zu Abs. 2 und Abs. 3:

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr und an Mariä Himmelfahrt ist für Angestellte, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12.00 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Angestellten geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Angestellten, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Angestellten regelmäßig arbeitsfreien Tag.

§ 16 a Nichtdienstplanmäßige Arbeit

(1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

(2) Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Vergütungsberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabs. 1 ist bei Angestellten, die innerhalb der Einrichtung wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Einrichtung erbracht wird.

Unterabs. 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Angestellten nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

§ 17 Überstunden

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Angestellten zu verteilen.

Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzuzagen.

Die im Rahmen des § 15 Abs. 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 15 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

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

(2a) Die über die tägliche dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehende Reisezeit wird wie regelmäßige Arbeitszeit vergütet oder wie Zeiten im Sinne des § 15 Abs. 1 ausgeglichen. Dabei 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.

Bei Dienstreisen an Samstagen und Sonntagen wird die Reisezeit in vollem Umfang bis 60 Stunden pro Kalenderwoche (Montag mit Sonntag) angerechnet.

Muss bei eintägigen Dienstreisen von Angestellten, 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.

(2b) Zeitzuschläge gem. § 35 werden nur für Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme, nicht jedoch für Reisezeiten gewährt. Die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15) hinaus geleisteten Arbeitsstunden und Reisezeiten sind grundsätzlich gem. Abs. 5 durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen.

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Angestellte von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

(5) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

§ 18 Arbeitsversäumnis

(1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Angestellte unbeschadet des § 52 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) Der Angestellte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

Abschnitt V **Beschäftigungszeit, Dienstzeit**

§ 19 Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

Ist der Angestellte aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) Übernimmt ein Arbeitgeber eine Einrichtung oder Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet, so werden die bei der Einrichtung oder der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Abs. 1 als Beschäftigungszeit angerechnet.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte, jedoch nicht für Ehrenbeamte und für Beamte, die nur nebenbei beschäftigt werden.

§ 20 Dienstzeit

(1) Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 19) und die nach den Abs. 2 bis 6 angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.

(2) Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachten Tätigkeit

a) 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,

b) bei kommunalen Spitzenverbänden,

c) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden,

d) bei einem Arbeitgeber im Bereich der kath. Kirche oder einer der Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland sind.

Die Dienstzeit der Mitarbeiter, die schon am 31. 08. 92 und noch am 01. 09. 92 bei einem Arbeitgeber gemäß Satz 1 im Dienst stehen, kann auf Antrag entsprechend Satz 1 neu berechnet werden.

Volksdeutschen Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines kirchlichen oder öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Herkunftsland in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 anzurechnen.

(3) Die in Abs. 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat, oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist. Dies gilt nicht, wenn der Angestellte im Anschluss an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes i. S. d. Abs. 2 übergetreten ist oder wenn er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde. Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

(4) frei

(5) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(6) Anzurechnen sind ferner:

a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit sind,

b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchst. a) anzurechnen sind;

Abs. 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Anmerkung zu Abs. 2 Buchst. a und c:

Maßgebend für die Mitgliedschaft bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder oder der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bzw. die Anwendung eines Arbeitsvertragswerkes wesentlich gleichen Inhalts ist der Einstellungstag des Angestellten.

§ 21 Ausschlussfrist

Der Angestellte hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem vom Angestellten nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag hin angemessen zu verlängern.

Abschnitt VI Eingruppierung

§ 22 Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der allgemeinen Vergütungsordnung, soweit nicht kirchliche berufsspezifische Vergütungsordnungen Vorrang haben. Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

(1a) Ist für eine Tätigkeit eine bestimmte Berufsausbildung erforderlich und kann der Mitarbeiter diese Ausbildung nicht vorweisen und auch nicht gem. der für ihn geltenden Eingruppierungsregelungen als „sonstiger Angestellter“ gleich behandelt werden und übt er entsprechende Tätigkeiten aus, ist er in die nächstniedrigere Vergütungsgruppe einzugruppieren. Dies gilt entsprechend für Bewährungsaufstiege und für Zeitaufstiege. Gegenüber den Vergütungsgruppen II a, V a und VIII gelten hierbei die Vergütungsgruppen III, V c und IX b als nächstniedrigere Vergütungsgruppe.

(2) Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Kann 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.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabs. 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabs. 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) Die Vergütungsgruppe des Angestellten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

Anmerkungen zu Abs. 2:

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschrittsreife Bearbeitung eines Aktenvorganges, Fertigung einer Bauzeichnung). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. Eine Anforderung i. S. d. Unterabs. 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.

§ 23 Eingruppierung in besonderen Fällen

Ist dem Angestellten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat der Angestellte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

Ist 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. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

Wird dem Angestellten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, gilt § 24 Abs. 1 sinngemäß.

§ 23 a Bewährungsaufstieg/Zeitaufstieg/Vergütungsgruppenzulagen

A. Bewährungsaufstieg/Fallgruppenbewährungsaufstieg

Der Angestellte, der ein in der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal oder die Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg gem. seiner Vergütungsordnung erfüllt, ist nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höher gruppiert.

Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt Folgendes:

1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend hierbei ist die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.
2. In den Fällen des § 23 beginnt die Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann, an dem Tage, von dem an er aufgrund dieser Vorschrift in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist.
3. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt zu sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei
 - a) anderen Arbeitgebern, die vom ABD erfasst werden,
 - b) anderen Arbeitgebern, die vom BAT/BAT-O erfasst werden,
 - c) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden,
 - d) einem Arbeitgeber im Bereich der kath. Kirche oder einer der Kirchen oder

kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland (ACK) sind,
e) einem Mitglied der Arbeitgeberverbände, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört.

Maßgebend dafür, ob die in Buchst. a, b, c, d und e genannten Arbeitgeber vom ABD erfasst werden oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.

4. Die Bewährungszeit muss ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich; unabhängig hiervon sind ferner unschädliche Unterbrechungen wegen

a) Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz,

b) Arbeitsunfähigkeit i. S. d. § 37 Abs. 1 bzw. § 71 Abs. 1,

c) der Schutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz,

d) Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder wegen der tatsächlichen Pflege oder Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, mit dem der Mitarbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebt, bis zu insgesamt fünf Jahren,

e) einer vom Wehrdienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer bis zu zwei Jahren.

Die Zeiten der Unterbrechung mit Ausnahme

a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49 und nach dem SGB IX,

b) eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von sechs Monaten,

c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,

d) einer Arbeitsunfähigkeit i. S. d. § 37 Abs. 1 bzw. § 71 Abs. 1 bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 bzw. § 71 Abs. 2 Unterabs. 3 bis zu 28 Wochen,

e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz

werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.

5. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen der Nr. 4 die Zeiten angerechnet, während derer der Angestellte

a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,

b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,

c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.

6. Bewährungszeiten, in denen der Angestellte mit einer kürzeren als der regelmäßi-

gen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollzeitbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, werden voll angerechnet. Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – bleiben unberücksichtigt.

1 Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – werden bei der Berechnung der Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit für den Zeitaufstieg nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.

7. Erfüllt der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert ist, später ein anderes Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe, so beginnt die Bewährungszeit in dieser Vergütungsgruppe oder eine sonstige für eine Höhergruppierung maßgebliche Zeit zu dem Zeitpunkt, von dem an er aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre. Dieser Zeitpunkt ist auf Antrag des Angestellten festzuhalten.

8. Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg

a) in die Vergütungsgruppe VII um länger als drei zusammenhängende Jahre, b) in die Vergütungsgruppe VI b, IV b und I b um länger als fünf zusammenhängende Jahre unterbrochen war.

B. Zeitaufstieg/Tätigkeitsaufstieg

Soweit Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Vergütungsordnung einen Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg vorsehen, gilt Abschn. A entsprechend.

C. Vergütungsgruppenzulagen

Soweit Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Vergütungsordnung die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. eine Zulage nach einer bestimmten Zeit einer Tätigkeit vorsehen, gilt Abschn. A entsprechend.

Protokollnotiz zu Abschn. A Nr. 3 Ziff. d

Die letzte Tätigkeit des Mitarbeiters bei seinem ehemaligen Arbeitgeber, soweit sie der Tätigkeit beim neuen Arbeitgeber entspricht, ist bei der Berechnung der Zeiten für den Bewährungsaufstieg zu berücksichtigen. Satz 1 findet bei Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich (ABD Teil A., 3.3. – G. 1 und G. 2) nur auf Zeiten nach dem 31. 12. 1990 Anwendung, sofern von diesen ein Bewährungs- oder Zeitaufstieg oder die Gewährung einer Vergütungsgruppenzulage abhängt.

§ 24 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Angestellten vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Ver-

gütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) Wird dem Angestellten vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Abs. 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

(3) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

Zu den Vergütungen i. S. d. Satzes 1 gehören

- a) die Grundvergütung,
- b) der Ortszuschlag.

(4) Der Angestellte, der nach Abs. 1 oder Abs. 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub so lange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 25 Ausnahmen von Abschnitt VI, Eingruppierung

§ 22 Abs. 1 a und Abs. 2 und § 23 ABD Teil A, 1. finden für Mitarbeiter in einer Beschäftigung als

- Pastoralassistenten oder Pastoralreferenten,
 - Gemeindeassistenten oder Gemeindeferenten,
 - Religionslehrer,
 - Mesner,
 - Kirchenmusiker,
 - Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene,
 - Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche,
- keine Anwendung.

Abschnitt VII Vergütung

§ 26 Bestandteile und Änderung der Vergütung

- (1) Die Vergütung des Angestellten besteht aus der Grundvergütung und dem Ortszuschlag.
- (2) Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten anstelle der Grundvergütung und des Ortszuschlags eine Gesamtvergütung.
- (3) Änderungen in den Vergütungstarifverträgen des BAT/BL (für den Bereich der Kindertagesstätten des BAT/VKA), soweit sie die Grundvergütung und den Ortszuschlag betreffen, werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil des Arbeitsvertragsrechtes der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD).
- (4) Änderungen des Tarifvertrages über eine Zuwendung an Angestellte und des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für Angestellte werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil des Arbeitsvertragsrechtes der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD).
Protokollnotiz zu § 26 Abs. 3.
In § 26 Abs. 3 sind Änderungen in den Vergütungstarifverträgen, soweit sie Grundvergütung und Ortszuschlag betreffen, geregelt. Weitere Bestandteile der jeweiligen Vergütungstarifverträge sind nicht direkte Bestandteile des § 26 Abs. 3, werden aber wie Bestandteile des § 26 Abs. 3 behandelt. Die Bayer. Reg.-KODA kann in diesem Bereich von den jeweiligen Vergütungstarifverträgen inhaltlich abweichende Beschlüsse fassen.

§ 27 Grundvergütung

- A. 1. Angestellte, die unter die Allgemeine Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) oder unter eine andere Vergütungsregelung des ABD fallen
- (1) Die Grundvergütungen sind in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen. Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X das 21. Lebensjahr, in den Vergütungsgruppen I bis II b das 23. Lebensjahr vollendet. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.
 - (2) Wird der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. Wird der Angestellte zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Angestellte seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit

ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. Für Angestellte der Vergütungsgruppen I bis II b gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.

(3) Wird der Angestellte höher gruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Abs. 2 oder Abs. 6) entspricht. Abweichend hiervon erhält der Angestellte bei der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe III oder einer niedrigeren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe II b oder in eine höhere Vergütungsgruppe jedoch mindestens die Grundvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er bereits bei der Einstellung in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(4) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Abs. 2 oder Abs. 6) entspricht. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Montag der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

(6) Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an eine Tätigkeit bei einem Arbeitgeber im Bereich der kath. Kirche oder einer der Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland sind, eingestellt, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Angestellte ununterbrochen in einem dieser Rechtsverhältnisse im kirchlichen Dienst gestanden hat; Abs. 7 ist entsprechend anzuwenden. Gleiches gilt, wenn der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat eingestellt wird. Wird der Angestellte in nicht unmittelbarem Anschluss an ein Angestelltenverhältnis nach Unterabs. 1 eingestellt, erhält er mindestens die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die für die zuletzt bezogene Grundvergütung maßgebend gewesen ist oder gewesen wäre, wenn auf sein früheres Angestelltenverhältnis die Vorschriften dieses Abschnittes angewandt worden wären.

Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an ein Angestelltenverhältnis nach Unterabs. 1 eingestellt, ist die Grundvergütung nach Unterabs. 1 Satz 2 festzusetzen, wenn dies günstiger ist als nach Unterabs. 1 Satz 1.

(7) Der Angestellte, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen

ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Abs. 2 und Abs. 6 Unterabs. 2 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte. Satz 1 gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren für jedes Kind oder für eine Zeit von bis zu drei Jahren, in der der Angestellte, der mit einem nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft lebt, diese Person tatsächlich betreut oder pflegt, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 50 Abs. 3 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.

(8) Anstelle der Grundvergütung aus der Lebensaltersstufe, die der Angestellte auf Grund eines in der Zeit vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 vollendeten Lebensjahres mit ungerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der bisherigen Lebensaltersstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Lebensaltersstufe gezahlt.

Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und der in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004 kein Lebensjahr mit ungerader Zahl mehr vollendet, erhält ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der nächstniedrigeren als der nach Absatz 2 zustehenden Lebensaltersstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Lebensaltersstufe.

Anmerkung zu Abs. 6:

1. Öffentlicher Dienst im Sinne dieser Ordnung ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,

b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

2. Eine Unterbrechung sowie kein unmittelbarer Anschluss liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen i. S. d. Abs. 6 ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

A. 2. Pädagogische Mitarbeiter im Kindertagesstättenbereich

(1) Vom Beginn des Monats an, in dem ein Angestellter der Vergütungsgruppen X bis III das 21. Lebensjahr, der Vergütungsgruppen II bis I das 23. Lebensjahr vollendet, erhält er die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) seiner Vergütungsgruppe.

Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(2) Wird der Angestellte höher gruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Grundver-

gütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Garantiebtrag höher ist, als seine bisherige Grundvergütung, höchstens jedoch die Endgrundvergütung (letzte Stufe) der Aufrückungsgruppe, bei einer Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe II jedoch die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe, mindestens aber die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe). Garantiebtrag i. S. d. Satzes 1 ist der Unterschiedsbetrag zwischen den Anfangsgrundvergütungen (ersten Stufen) der bisherigen Vergütungsgruppe und der Aufrückungsgruppe.

Wird der Angestellte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Vergütungsgruppe höher gruppiert, so ist die Grundvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen.

Hat ein Angestellter bis zur Höhergruppierung eine persönliche Zulage nach § 24 bezogen und wird er in die Vergütungsgruppe höher gruppiert, nach der die Zulage berechnet war, so erhält er die Grundvergütung, die der Berechnung der Zulage zugrunde gelegt war, wenn diese höher ist als die nach Unterabs. 1 oder 2 errechnete Grundvergütung.

Würde dem Angestellten als Neueingestelltem nach Abs. 3 Unterabs. 1 eine höhere als die nach Unterabs. 1 oder 2 errechnete Grundvergütung zustehen, so erhält er die Grundvergütung nach Abs. 3 Unterabs. 1.

Fällt der Zeitpunkt einer Steigerung (Abs. 1 Satz 2) mit dem einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Steigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

Nach der Höhergruppierung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(3) Der Angestellte, der bei der Einstellung das 21. bzw. das 23. Lebensjahr überschritten hat, erhält die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe als der Stufe, die er zu erhalten hätte, wenn er seit Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres in der unmittelbar unter der Anstellungsgruppe liegenden Vergütungsgruppe beschäftigt und am Tage der Einstellung höher gruppiert worden wäre, mindestens jedoch die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) der Anstellungsgruppe. Bei Einstellung in die Vergütungsgruppe X erhält der Angestellte die Grundvergütung der Stufe, die er erreicht hätte, wenn er seit Vollendung des 21. Lebensjahres in dieser Vergütungsgruppe beschäftigt worden wäre.

Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis, auf das das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts angewendet worden ist, eingestellt, so erhält er

- a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe,
- aa) wenn seine bisherige Grundvergütung nach diesem Abschn. bemessen war, die Grundvergütung der Stufe, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte,

bb) wenn seine bisherige Grundvergütung nach § 27 Abschn.A.1.ABD bemessen war, die Grundvergütung der Stufe, deren Satz mindestens der Grundvergütung entspricht, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte, mindestens jedoch die nach Unterabs. 1 zustehende Grundvergütung;

b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchst. a berechnet und er gleichzeitig höher gruppiert worden wäre;

c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchst. a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

Wird der Angestellte aufgrund des § 59 Abs. 5 wieder eingestellt, so erhält er

a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die für ihn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend war, mindestens jedoch die nach Unterabs. 1 zustehende Grundvergütung,

b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchst. a berechnet und er gleichzeitig höher gruppiert worden wäre,

c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchst. a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

Nach der Einstellung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

Der Angestellte, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Unterabs. 4 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte.

Satz 1 dieses Unterabs. gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren für jedes Kind, oder für eine Zeit von bis zu drei Jahren, in der der Angestellte, der mit einem nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft lebt, diese Person tatsächlich betreut oder pflegt, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 50 Abs. 3 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.

Unterabs. 5 gilt entsprechend.

Die Unterabs. 2, 5 und 6 gelten entsprechend bei der Wiedereinstellung von Angestellten, die für eine jahreszeitlich begrenzte, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit eingestellt werden (Saisonangestellte).

(4) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Unterschiedsbetrag zwischen den Anfangsgrundvergütungen (ersten Stufen) der Herabgruppierungsgruppe und der bisherigen Vergütungsgruppe niedriger ist als seine bisherige Grundvergütung, bei einer Herabgruppierung in die Vergütungsgruppe III jedoch die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe, höchstens jedoch die Endgrundvergütung (letzte Stufe). Wird der Angestellte nicht in die nächstniedrigere, sondern in eine darunter liegende Vergütungsgruppe herabgruppiert, so ist die Grundvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen.

Würde dem Angestellten als Neueingestelltem nach Abs. 3 Unterabs. 1 eine höhere als die nach Unterabs. 1 errechnete Grundvergütung zustehen, so erhält er die Grundvergütung nach Abs. 3 Unterabs. 1.

Nach der Herabgruppierung erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit ungerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstage der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

(6) Anstelle der Grundvergütung aus der Stufe, die der Angestellte auf Grund eines in der Zeit vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 vollendeten Lebensjahres mit ungerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der bisherigen Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe gezahlt.

Der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und der in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004 kein Lebensjahr mit ungerader Zahl mehr vollendet, erhält ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten die Grundvergütung aus der nächstniedrigeren als der nach Absatz 3 zustehenden Stufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Stufe.

Die Unterabsätze 1 und 2 gelten sinngemäß, wenn der Angestellte höher- oder herabgruppiert wird.

Anmerkung zu Abs. 3:

Kein unmittelbarer Anschluss liegt vor, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen i. S. d. Abs. 3 Unterabs. 2 und 3 ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Arbeitsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen den Arbeitsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

§ 28 Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren

Angestellte, die das 18. Lebensjahr, jedoch nicht das in § 27 Abschn. A. 1.Abs. 1 bzw. Abschn. A. 2.Abs. 1 bezeichnete Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie dieses Lebensjahr vollenden, 100 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A. 1.Abs. 1 bzw. Abschn. A. 2.Abs. 1.).
§ 27 Abschn. A. 1.Abs. 5 bzw. Abschn. A. 2.Abs. 5 gilt entsprechend.

§ 29 Ortszuschlag

A. Grundlage des Ortszuschlages

(1) Die Höhe des Ortszuschlages richtet sich nach der Tarifklasse, der die Vergütungsgruppe des Angestellten zugeteilt ist (Abs. 2), und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen des Angestellten entspricht (Abschn. B).

(2) Es gehören zur

Tarifklasse die Vergütungsgruppen

I b I bis II b bzw. II

I c III bis V a/b

II V c bis X

B. Stufen des Ortszuschlages

(1) Zur Stufe 1 gehören die ledigen und die geschiedenen Angestellten sowie Angestellte, deren Ehe nach staatlichem Recht aufgehoben oder für nichtig erklärt ist.

(2) Zur Stufe 2 gehören

1. verheiratete Angestellte,

2. verwitwete Angestellte,

3. geschiedene Angestellte und Angestellte, deren Ehe nach staatlichem Recht aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zu einer monatlichen Unterhaltszahlung mindestens in Höhe der jeweiligen Bruttodifferenz zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlages verpflichtet sind,

4. andere Angestellte, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen. Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kinderbezogenen Teils des Ortszuschlages, das Sechsfache des Unterschiedsbetrages zwischen Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse I c übersteigen. Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn der Angestellte es auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll.

Beanspruchen mehrere Angestellte im kirchlichen Dienst wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer anderer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung Ortszuschlag der Stufe 2 oder eine entsprechende Leistung, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für den Angestellten maßgebenden Ortszuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt.

(3) Zur Stufe 3 und den folgenden Stufen gehören die Angestellten der Stufe 2, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

(4) Angestellte der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, erhalten zusätzlich zum Ortszuschlag der Stufe 1 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht: Abs. 6 gilt entsprechend.

(5a) Kirchliche Mitarbeiter, deren Ehegatte als Angestellter, 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, erhalten lediglich den Ortszuschlag der Stufe 1; ein familienbezogener Anteil im Ortszuschlag wird dem kirchlichen Mitarbeiter nicht gewährt.

(5b) Steht der Ehegatte im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der dem ABD zum Ortszuschlag vergleichbare Regelungen anwendet, so erhält der kirchliche Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlages je zur Hälfte, wenn auch der sonstige Arbeitgeber nur den halben Anteil gewährt.

(5c) Erreicht der Anspruch des nach Abs. 5 a oder b teilzeitbeschäftigten Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen des Ortszuschlages bzw. die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, so erhält der kirchliche Mitarbeiter eine Aufzahlung in der Höhe, dass beide Ehegatten den familienbezogenen Anteil im Ortszuschlag insgesamt einmal erhalten. Entsprechendes gilt für Mitarbeiter, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

(5d) Stehen beide Ehegatten im Dienst eines Anstellungsträgers gem. § 3 BayRKO, können die Ehegatten selbst bestimmen, welchem Ehegatten der Ortszuschlag nach Stufe 2 gewährt werden soll, oder ob der Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 1 und 2 auf beide Mitarbeiter je zur Hälfte aufgeteilt werden soll.

Der kinderbezogene Anteil des Ortszuschlages wird dem kindergeldberechtigten Ehegatten voll ausbezahlt.

(6) Steht neben dem Angestellten einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhegehaltsordnung versorgungsberechtigt ist, oder die im Dienst eines Arbeitgebers, der das ABD oder eine dem ABD zum Ortszuschlag vergleichbare Regelung anwendet, der Familienzuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder der Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zu, wird der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlages dem Angestellten nur in der Höhe gewährt, die dem Anteil der Arbeitszeit des Angestellten am Gesamtbeschäftigungsumfang des Angestellten und der anderen Person entspricht. Dieser Anteil wird in dem Umfang gekürzt, um den der Gesamtbeschäftigungsumfang die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten übersteigt. § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 findet auf den dem Angestellten zustehenden Anteil am Unterschiedsbetrag keine Anwendung. Dem Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen stehen der Sozialzuschlag nach den Tarifverträgen für Arbeiter des öffentlichen Dienstes, eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld gleich. Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für die Anwendung des EStG oder des BKG maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt.

(7) Öffentlicher Dienst im Sinne von § 29 ist die Tätigkeit im Dienst des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder anderer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen, einschließlich von solchen Arbeitgebern, die die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

Anmerkungen:

1. Kinder, für die dem Angestellten auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.

2. frei

3. frei

4. Angestellte, denen für den Monat Dezember 1985 nach § 29 Abschn. B Abs. 2 Nr. 4 in der bis 31. Dezember 1985 geltenden Fassung Ortszuschlag der Stufe 2 zugestanden hat, erhalten ihn weiter, solange sie die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen und das am 31. Dezember 1985 bestehende Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Protokollnotiz zu Teil B, Abs. 2 Ziff. 4:

Der Anspruch auf Ortszuschlag nach Stufe 2 für Ehepaare besteht nur einmal.

C. Änderung des Ortszuschlages

(1) Der Ortszuschlag einer anderen Tarifklasse wird von demselben Tage an gezahlt wie die Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe.

(2) Der Ortszuschlag einer höheren Stufe wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das für die Erhöhung maßgebende Ereignis fällt. Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tag vorgelegen haben. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zahlung von Unterschiedsbeträgen oder Teilen von Unterschiedsbeträgen zwischen den Stufen des Ortszuschlages.

§ 30 Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahren

Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Anfangsgrundvergütung und dem Ortszuschlag eines ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe 85 v. H. als Gesamtvergütung.

§ 31
frei

§ 32
frei

§ 33
frei

§ 33 a Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Der Angestellte, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 102,26 EURO monatlich.

(2) Der Angestellte, der ständig Schichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllt,

aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder

bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in die dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden,

bb) 13 Stunden

geleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

- a) Unterabs. 1 Buchst. a) 61,36 e,
 - b) Unterabs. 1 Buchst. b)
 - aa) Doppelbuchst. aa) 46,02 e,
 - bb) Doppelbuchst. bb) 35,79 e
- monatlich.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten nicht für

- a) Pförtner, Wächter,
- b) Angestellte, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.

Anmerkung zu Abs. 2 Satz 1 Buchst. b:

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

§ 34 Vergütung Nichtvollbeschäftigter

(1) Nicht vollbeschäftigte Angestellte erhalten von der Vergütung (§ 26), die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Arbeitsstunden, die der Angestellte darüber hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Angestellte für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten; § 17 Abs. 1 bleibt unberührt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung ist die Vergütung des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu teilen.

(2) Abs. 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Angestellte vorgesehen sind.

§ 35 Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

(1) Der Angestellte erhält neben seiner Vergütung (§ 26) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

- a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen
- X bis Vc, 25 v. H.,
Va und Vb, 20 v. H.,
IV b bis I, 15 v. H.,

- b) für Arbeit an Sonntagen 25 v. H.,
- c) für Arbeit an
 - aa) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag
 - ohne Freizeitausgleich 135 v. H.,
 - bei Freizeitausgleich 35 v. H.,
 - bb) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen,
 - ohne Freizeitausgleich 150 v. H.,
 - bei Freizeitausgleich 50 v. H.,
- d) soweit nach § 16 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12.00 Uhr an dem Tage vor dem
 - aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag 25 v. H.,
 - bb) ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v. H.,
- e) für Nachtarbeit 1,28 A,
- f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr 0,64 A.

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis d und f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. e und f wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden ggf. die Zeitzuschläge nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f gezahlt. Die Unterabs. 1 und 2 bleiben unberührt.

Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. e wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(3) Die Stundenvergütung wird für jede Vergütungsgruppe festgelegt. Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Satz 2 Buchst. a ist die Überstundenvergütung.

(4) Die Zeitzuschläge können ggf. einschließlich der Stundenvergütung nach Abs. 3 Unterabs. 1 durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

(5) Für Mesner, Kirchenmusiker, Gemeinde- und Pastoralassistenten und -referenten finden Abs. 1 und Abs. 2 mit Ausnahme von Abs. 1 Satz 2 Buchst. a keine Anwendung.

§ 36 Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und spätestens am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Angestellten eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen.¹ Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, dass der Angestellte am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Arbeitgeber; die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge i. S. d. § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabs. auch der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabs., wenn für den Monat nur Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge i. S. d. § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zustehen. Für Monate, für die weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge i. S. d. § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 dieses Unterabs. zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat i. S. d. Satzes 1 dieses Unterabs. ist, unberücksichtigt.

Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemisst sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge i. S. d. § 37 Abs. 2 bzw. des § 71 Abs. 3 Unterabs. 1 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

Im Sinne des Unterabs. 3 und 4 steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich der Beginn

a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,

¹ Vgl. abweichende Regelung in Bamberg und Passau.

Protokollnotiz zu Abs. 1 Unterabsatz 1 Satz 1:

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

- b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5,
- c) der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten; nimmt der Angestellte die Arbeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Unterabs. 2 wie ein neu eingestellter Angestellter behandelt.

(2) Besteht der Anspruch auf Vergütung (§ 26) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) zu teilen.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Abs. 2 entsprechend.

(4) Dem Angestellten ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(5) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(6) Von der Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zu viel gezahlten Bezüge übersteigen. Dies gilt für das Sterbegeld entsprechend.

(7) Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Vorschussrichtlinien gewährt werden.

Dem wegen Verrentung ausgeschiedenen Angestellten kann, wenn sich die Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuss auf die Rente gewährt werden.

(8) Ergibt 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.

(9) In den bayerischen (Erz-)Diözesen kann der bei Urlaub (§ 47 Abs. 2), Arbeitsunfähigkeit (§ 37 Abs. 2 bzw. § 71 Abs. 3 i.V. m. § 47 Abs. 2), Sonderurlaub für Kur- und Heilverfahren (§ 37 Abs. 2 bzw. § 71 Abs. 3 i.V. m. § 47 Abs. 2) und als Zuschlag zur

Weihnachtszuwendung zu zahlende Aufschlag einmal jährlich im Dezember bzw. im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt werden.

(10) Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). Im Einzelfall kann der Mitarbeiter mit dem Dienstgeber die Abtretbarkeit seiner Vergütungsansprüche schriftlich vereinbaren.

Anmerkungen:

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.

2. Im Bereich der Kindertagesstätten kann der Arbeitgeber bei der Anwendung des Abs. 1 Unterabs. 2 statt des Vormonats den Vormonat zugrunde legen.

Abschnitt VIII Sozialbezüge

§ 37 Krankenbezüge

(1) Wird der Angestellte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Abs. 2 bis 9.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit i. S. d. Unterabs. 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Angestellten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabs. entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

(2) Der Angestellte erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

Wird der Angestellte infolge derselben Krankheit (Abs. 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabs. 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabs. 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das Gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis

aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Angestellten zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabs. 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabs. 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. (3) Nach Ablauf des nach Abs. 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Angestellte für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. Dies gilt nicht,

a) wenn der Angestellte Rente wegen voller Erwerbsminderung oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,

b) frei

c) für den Zeitraum, für den die Angestellte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

Steht dem Angestellten Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, nicht zu, erhält er für diesen Tag einen Krankengeldzuschuss in Höhe von 100 v. H. des Nettoarbeitsentgelts (Abs. 8), wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Vergütungsausfall eintritt.

(4) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)

von mehr als einem Jahr

längstens bis zum Ende der 13. Woche,

von mehr als drei Jahren

längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

Vollendet der Angestellte im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss

gezahlt, wie wenn er die maßgebende Beschäftigungszeit zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

In den Fällen des Abs. 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabs. 1 angerechnet.

Für die Ermittlung des Anspruchs auf Krankengeldzuschuss ist der unmittelbare

Wechsel von einem Arbeitgeber im Bereich der katholischen Kirche zu einem anderen

Arbeitgeber im Bereich der katholischen Kirche innerhalb derselben (Erz-)

Diözese unschädlich.

(5) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Abs. 2 Unterabs. 1

oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr
längstens für die Dauer von 13 Wochen,
von mehr als drei Jahren
längstens für die Dauer von 26 Wochen
bezogen werden; Abs. 4 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Angestellte im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Abs. 2 ergebende Anspruch.

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(7) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Angestellte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes i. S. d. § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der das ABD oder ein anderes Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge i. S. d. Unterabs. 1. Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge i. S. d. Unterabs. 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Angestellte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2).

(9) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Abs. 3 bis 8 hat auch der Angestellte, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei

sind für die Anwendung des Abs. 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Angestellten als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.
Protokollnotiz zu Abs. 3:

Unterabs. 2 findet keine Anwendung, soweit eine gesetzliche Karenztagregelung anzuwenden ist.

Anmerkung zu Abs. 1:

Ein Verschulden i. S. d. Abs. 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Anmerkung zu Abs. 6:

Hat der Angestellte in einem Fall des Abs. 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

§ 37 a Anzeige- und Nachweispflichten

(1) In den Fällen des § 37 Abs. 1 Unterabs. 1 bzw. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 1 ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Angestellte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder der Einrichtung vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Angestellte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Hält sich der Angestellte bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Angestellte, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Angestellter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Angestellte die von ihm nach Unterabs. 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabs. 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass der Angestellte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

(2) In den Fällen des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 ist der

Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 oder

b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme i. S. d. § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 unverzüglich vorzulegen. Abs. 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

§ 38 Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Angestellte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Angestellten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Der Angestellte hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Abs. 1 kann nicht zum Nachteil des Angestellten geltend gemacht werden.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Angestellte den Übergang eines Schadensersatzanspruches gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, dass der Angestellte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 39 Jubiläumswendigung

(1) Die Mitarbeiter erhalten als Jubiläumswendigung bei Vollendung einer Jubiläumswendigung

von 25 Jahren 613,55 A,

von 40 Jahren 1022,58 A,

von 50 Jahren 1227,10 A.

Zur Jubiläumswendigung im Sinne des Satzes 1 rechnen die in einem Beschäftigungsverhältnis im Dienst der katholischen Kirche verbrachten Beschäftigungszeiten.

Die in einem Ausbildungsverhältnis im Dienst der katholischen Kirche verbrachten Zeiten stehen diesen gleich. Die Jubiläumswendigung zum 25-, 40- bzw. 50-jährigen Dienstjubiläum kann nur einmal in Anspruch genommen werden.

(2) Vollendet ein Angestellter während der Zeit eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 2, für den der Arbeitgeber nach § 50 Abs. 3 Satz 2 vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Absatz 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

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

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen gelten die Bestimmungen der Beihilfeordnung Teil A₁ in ihrer jeweiligen Fassung.

1 Beihilfeordnung Teil A abgedruckt auf Seite 544.

§ 40 a Kirchliche Höherversicherung bei Krankheitsfällen

Dem Mitarbeiter wird unbeschadet der Gewährung von Beihilfen nach § 40 eine gesonderte kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen nach Maßgabe der Bestimmungen der Beihilfeordnung Teil B₁ in ihrer jeweiligen Fassung ermöglicht.²

1 Beihilfeordnung Teil B abgedruckt auf Seite 5522 Bei Änderungen der kirchlichen Höherversicherung in Krankheitsfällen haben sich die Bayer. (Erz-)Diözesen mit der Bayer. Reg.-KODA ins Benehmen zu setzen.

§ 40 b Erstausrüstung bei Geburten

(1) Der Mitarbeiter erhält bei der Geburt eines Kindes eine Geburtskostenpauschale in Höhe von 230,00 € je Kind.

(2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht.

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

(4) Bei Beschäftigungsverhältnissen zu mehreren Dienstgebern, die das Arbeitsvertragsrecht der Bayer. (Erz-)Diözesen anwenden, erhält der Mitarbeiter die Geburtskostenpauschale von jedem Dienstgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal.

§ 40 c Kostenpauschale bei Fehlgeburten

(1) Der Arbeitgeber gewährt dem Mitarbeiter zu den Kosten der Beerdigung einer Fehlgeburt eine Kostenpauschale in Höhe von 358,00 A.

(2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht.

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

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

§ 41 Sterbegeld

(1) Beim Tode des Angestellten, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 50 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

- a) der überlebende Ehegatte,
 - b) die Abkömmlinge des Angestellten
- Sterbegeld.

(2) Sind Anspruchsberechtigte i. S. d. Abs. 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

- a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Angestellten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,
- b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.

Hat der Angestellte zur Zeit seines Todes wegen Ablaufs der Bezugsfristen keine Krankenbezüge (§ 37 bzw. § 71) mehr erhalten oder hat die Angestellte zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, wird als Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

(4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(5) Die Zahlung an einen der nach Abs. 1 oder Abs. 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Abs. 1 oder Abs. 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod des Angestellten vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Abs. 1 oder Abs. 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

Abschnitt IX

Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld)

§ 42 Reisekostenvergütung

(1) Für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung)
 - b) Auslagen für dienstlich angeordnete Fortbildungsreisen
- findet die „Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen“ Anwendung.

(2) Für die Erstattung von

- a) Auslagen aus Anlass der Abordnung,
- b) Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- c) Auslagen aus Anlass der Aus- und Weiterbildung,
- d) Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem Anlass

finden die bei der jeweiligen (Erz-)Diözese geltenden Regelungen Anwendung.

§ 43 Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

Der Angestellte, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an dem er nicht dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Geschäftsort oder zwischen zwei auswärtigen Geschäftsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reisedauer die Hälfte der Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1), höchstens jedoch das Vierfache der Stundenvergütung. Die Berechnung der Reisedauer richtet sich nach § 17 Abs. 2 a.

§ 44 Umzugskostenvergütung, Trennungsentschädigung (Trennungsgeld) (vgl. diözesane Regelungen)

Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsentschädigung (Trennungsgeld) gelten unbeschadet einer künftigen gemeinsamen Regelung die bis zum 18. 10. 1988 geltenden diözesanen Regelungen und ab dem 19. 10. 1988 erlassene diözesane Regelungen, soweit sie in Absprache mit den Mitarbeitervertretungen bis zum 31. 12. 1996 getroffen wurden.

Sofern keine diözesanen Regelungen bestehen, gelten nachfolgende Bestimmungen:

1. Die Zuteilung zu den Tarifklassen richtet sich nach der Tarifklasseneinteilung für den Ortszuschlag (§ 29).

Dabei ist die Vergütungsgruppe maßgebend, der der Angestellte am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes angehört hat.

Bei Hinterbliebenen ist die Tarifklasse maßgebend, der der Verstorbene zuletzt angehört hat.

2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.

3. Die Umzugskostenvergütung aus Anlass der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Angestellte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.

Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Angestellten ohne eigene Wohnung i. S. d. § 10 Abs. 3 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.

4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 4 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nrn. 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagt worden war, so hat der Angestellte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1

des Bundesumzugskostengesetzes oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung,

a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt mit einer Einrichtung, die ein kirchliches Arbeitsvertragsrecht anwendet,

b) wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Angestellten endet.

5. In den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Angestellten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Angestellte wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Betriebsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

§ 45

frei

Abschnitt X

Betriebliche Altersvorsorge

§ 46 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

(1) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung A in ihrer jeweiligen Fassung.¹

¹ Versorgungsordnung A abgedruckt auf Seite 363 ff.

(2) Der Mitarbeiter erhält Versicherungsleistungen wie bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherte Arbeitnehmer der dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern angehörenden Mitglieder, soweit nicht in der Versorgungsordnung A abweichende oder ergänzende Regelungen vorgesehen sind.

Protokollnotiz 1:

Die von der Bayerischen Regional-KODA zur Versorgungsordnung A zu fassenden Beschlüsse werden jeweils vorab mit der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abgestimmt.

Protokollnotiz 2:

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versicherung des Mitarbeiters zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Bestimmungen des § 46, § 46 a oder § 46 b zu veranlassen.

Sofern der Dienstgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist § 46 a anzuwenden.

§ 46 a Betriebliche Altersversorgung bei der Selbsthilfe, Pensionskasse der Caritas VVaG

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung B in ihrer jeweiligen Fassung¹, sofern der Dienstgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist.

¹ Versorgungsordnung B abgedruckt auf Seite 397 ff.

Protokollnotiz:

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versicherung des Mitarbeiters zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Bestimmungen des § 46, § 46 a oder § 46 b zu veranlassen.

Sofern der Dienstgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist § 46 a anzuwenden.

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

(1) Der Dienstgeber, der unter Berücksichtigung des § 46 die betriebliche Altersversorgung von einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG durchführen lassen kann als der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, kann die betriebliche Altersversorgung auch dort durchführen.

(2) Die Versicherungsleistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Abs. 1 müssen wenigstens den Versicherungsleistungen nach der Versorgungsordnung A entsprechen.

Protokollnotiz:

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versicherung des Mitarbeiters zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Bestimmungen des § 46, § 46 a oder § 46 b zu veranlassen.

Sofern der Dienstgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist oder er eine derartige Mitgliedschaft/Beteiligung nicht erlangt, ist § 46 a anzuwenden.

§ 46 c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

Der Mitarbeiter kann vom Dienstgeber verlangen, dass Teile seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Das Nähere regelt die Versorgungsordnung C.¹

¹ Versorgungsordnung C abgedruckt auf Seite 401 ff.

Abschnitt XI Urlaub, Arbeitsbefreiung

§ 47 Erholungsurlaub

(1) Der Angestellte erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung (§ 26) und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird nach Maßgabe des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag nach Unterabs. 2 als Teil der Urlaubsvergütung berücksichtigt.

Der Aufschlag beträgt 108 v. H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f, der Überstundenvergütungen und des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1

Satz 3 sowie der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit (§ 34) oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) – mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit –, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Unterabs. 3 Satz 2 gilt entsprechend.

Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Vergütungserhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag¹ nach Unterabs. 2 um 80 v. H. analog einer Vergütungsänderung gemäß § 26 Abs. 3.

1 Der Aufschlag beträgt seit 01. 04. 99 in den Fällen des Abs. 2 Unterabs. 5 2,48 v. H. (80 v. H. von 1,3 v. H.) der allgemeinen Vergütungserhöhung.

(3) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von drei Monaten, nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, dass der Angestellte vorher ausscheidet.

(4) frei

(5) Urlaub, der dem Angestellten in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in sein jetziges Angestelltenverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.

(6) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch des Angestellten in zwei Teilen genommen werden, dabei muss jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass der Angestellte mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

Erkrankt der Angestellte während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Angestellte arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 37 a Abs. 1 gilt entsprechend. Der Angestellte hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Angestellte dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 37 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2) verlangt.

(7) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.

Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 30. April angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni anzutreten. War ein innerhalb des Urlaubsjahres für dieses Urlaubsjahr festgelegter Urlaub auf Veranlassung des Arbeitgebers in die Zeit nach dem 31. Dezember des Urlaubsjahres verlegt worden und konnte er wegen Arbeitsunfähigkeit nicht nach Satz 2 bis zum 30. Juni angetreten werden, ist er bis zum 30. September anzutreten.

Läuft die Wartezeit (Abs. 3) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres anzutreten.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt.

(8) Angestellte, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

Anmerkungen zu Abs. 2:

1. Zu den Zulagen i. S. d. Unterabs. 1 Satz 1 und des Unterabs. 2 gehören nicht Leistungen, die aufgrund des § 42 und der Sonderregelungen hierzu gezahlt werden.
2. Der Tagesdurchschnitt nach Unterabs. 2 beträgt bei der Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $3/65$, bei der Verteilung auf sechs Tage $1/26$ des Monatsdurchschnitts aus der Summe der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f, der Überstundenvergütungen, des Zeitzuschlags nach § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden, der Bezüge nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3, der Vergütungen für Bereitschaftsdienst und der Vergütungen für Rufbereitschaft, die für das vorangegangene Kalenderjahr zugestanden haben. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weder auf fünf noch auf sechs Tage verteilt, ist der Tagesdurchschnitt entsprechend zu ermitteln. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Kalenderjahres. Bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts bleiben die Kalendermonate unberücksichtigt, für die dem Angestellten weder Vergütung noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge (§ 37 bzw. § 71) zugestanden haben. Außerdem bleibt bei der Berechnung des Monatsdurchschnitts die Zeit vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Angestelltenverhältnisses unberücksichtigt. Sind nach Unterabs. 3 oder Unterabs. 4 Berechnungszeitraum die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, treten diese an die Stelle der Kalendermonate des vorangegangenen Kalenderjahres. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. zu Beginn des Zeitraumes, von dem an die Arbeitszeit geändert worden ist.
3. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in Unterabs. 2 genannten Bezüge. Solange die Monatspauschale zusteht, sind die entsprechenden Bezüge bei der Errechnung des Aufschlags nicht zu berücksichtigen. Steht die Monatspauschale nicht mehr zu, sind für die bisher pauschalierten Bezüge Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach Wegfall der Monatspauschale und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate.

4. Bei Anwendung der Unterabs. 3 und 4 stehen dem Beginn des Urlaubs gleich
- aufgehoben
 - der Zeitpunkt, von dem an nach § 37 bzw. § 71 Krankenbezüge zu zahlen sind,
 - frei
 - der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung für Angestellte zu bemessen ist.

§ 48 Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Der Erholungsurlaub des Angestellten, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt

in der Vergütungsgruppe	bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	nach vollendetem 40. Lebensjahr
A r b e i t s t a g e			
I und I a	26	30	30
I b bis X	26	29	30

(2) frei

(3) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 50 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 50 Abs. 3 Satz 2 vorliegt.

(4) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Angestellte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage

in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Abs. 1 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabs. 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

(5) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Angestellte wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Abs. 3 zu vermindern ist.

(5 a) Vor Anwendung der Abs. 3 und 5 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.

(5 b) Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Abs. 4 Unterabs. 5 bleibt unberührt.

(6) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.

(7) Der Bemessung des Urlaubs ist die Vergütungsgruppe zugrunde zu legen, in der sich der Angestellte bei Beginn des Urlaubsjahres befunden hat, bei Einstellung während des Urlaubsjahres die Vergütungsgruppe, in die er bei der Einstellung eingruppiert worden ist. Ein Aufrücken des Angestellten während des Urlaubsjahres bleibt unberücksichtigt.

(8) In den bayerischen (Erz-)Diözesen wird von der Kürzungsmöglichkeit des Jahresurlaubs gem. § 17 Bundeserziehungsgeldgesetz Gebrauch gemacht, wenn der Mitarbeiter die Elternzeit in Anspruch nimmt.

§ 48 a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

- (1) Der Angestellte, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht und dabei in einem Urlaubsjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält Zusatzurlaub. Unterabs. 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.
- (2) Der Zusatzurlaub nach Abs. 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der Fünftageweche	bei der Sechstageweche	im Urlaubsjahr

an mindestens		

87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

§ 48 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

- (3) Der Angestellte, der die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

- (4) Der Angestellte, der die Voraussetzungen der Abs. 1 und 3 nicht erfüllt, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

- (5) Für den Angestellten, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Abs. 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.
- (6) Bei Anwendung der Abs. 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Abs. 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 Buchst. c verlängert ist.
- (7) Zusatzurlaub nach den Abs. 1 bis 4 darf insgesamt vier – in den Fällen des Abs. 5 fünf – Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
- (8) Bei nicht vollbeschäftigten Angestellten ist die Zahl der in den Abs. 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 1 und Unterabs. 5 zu ermitteln.
- (9) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.
- (10) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzlich freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit zustehen.
- (11) Die Abs. 1 bis 10 gelten nicht für Angestellte, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Abs. 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).
- Anmerkung zu Abs. 2:
Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

§ 49 Zusatzurlaub

- (1) Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs gelten hinsichtlich des Grundes und der Dauer unbeschadet einer künftigen gemeinsamen Regelung die bis zum 18. 10. 1988 geltenden diözesanen Regelungen und ab dem 19. 10. 1988 erlassene diözesane Regelungen, soweit sie in Absprache mit den Mitarbeitervertretungen bis zum 31. 12. 1996 getroffen wurden. Dies gilt nicht für Bestimmungen über einen Zusatzurlaub der in § 48 a geregelten Art.
- (2) Zusatzurlaub nach dem ABD und nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatz-

urlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten. Unterabs. 1 ist auf Zusatzurlaub nach dem SGB IX oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte, Unterabs. 1 Satz 2 auf Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu nicht anzuwenden. Für die Anwendung des Unterabs. 1 gilt § 48 Abs. 3 bis 5 b entsprechend.

§ 50 Sonderurlaub

(1) Angestellten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt 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.

Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

Der Sonderurlaub kann längstens bis zu insgesamt 12 Jahren gewährt werden.

Elternzeiten werden auf den Sonderurlaub nicht angerechnet.

Der Sonderurlaub kann auch in zeitlichen Abständen genommen werden.

(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabs. 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

(4) Mitarbeiter, die gem. Abs. 1 und 2 beurlaubt sind, können den Sonderurlaub durch Elternzeit unterbrechen, wenn ihnen während des Sonderurlaubes gem. § 15 Abs. 1 Satz 1 Bundeserziehungsgeldgesetz

Elternzeit zusteht.

Eine Unterbrechung des Sonderurlaubes nach Abs. 1 und 2 mit dem Ziel, während des Beschäftigungsverbotes nach § 3 Abs. 2 bzw. § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erhalten, ist dagegen nicht möglich.

Die 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. Die Wiederaufnahme der Beschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz kann nicht gewährleistet werden.

Anmerkung:

Ein Sonderurlaub darf – mit Ausnahme der in Abs. 4 geregelten Fälle – nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

§ 51 Urlaubsabgeltung

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) endet oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.

Ist dem Angestellten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Angestellte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Angestellten nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Abs. 5 Satz 1 noch zustehen würde.

(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftagewoche 3/65, bei der Sechstagewoche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

Anmerkung:

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Angestellte in unmittelbarem Anschluss in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber i. S. d. § 44 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Buchst. a bzw. i. S. d. § 29 Abs. 7 übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 52 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB (Vergütungspflicht trotz vorübergehender Dienstverhinderung), in denen der Angestellte unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, 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, |
| b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 1 Arbeitstag, |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund
an einen anderen Ort | 2 Arbeitstage, |
| d) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag, |
| e) schwere Erkrankung | 1 Arbeitstag, |

aa) eines Angehörigen, soweit 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 bis zu besteht oder bestanden hat	4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
cc) einer Betreuungsperson, wenn der Angestellte deshalb die Betreuung 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.
Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.	
f) ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.
(1a) Ferner wird der Angestellte unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt bei:	
a) aa) Übernahme des kirchlichen Patenamtes bei Taufe oder Firmung,	insgesamt nur 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
bb) Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder kirchliche Eheschließung eines Kindes, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt,	
b) kirchlicher Beerdigung eines Kindes oder des Ehegatten, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt	1 Arbeitstag,
c) kirchlicher Eheschließung des Angestellten, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt	1 Arbeitstag,
d) Teilnahme an	
aa) Exerzitien oder Einkehrtagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten	bis zu 3 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Auf Arbeitsbefreiungen nach diesem Buchstaben sind Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an Exerzitien oder Einkehrtagen nach diözesanen Regelungen anzurechnen.
bb) Deutschen Katholikentagen bzw. Deutschen bis zu
Evangelischen Kirchentagen im Rahmen der 2 Arbeitstage im
betrieblichen Möglichkeiten Kalenderjahr.

(2) Bei 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 der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezählten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Der Angestellte kann unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu 6 Werktagen im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme an

a) Sitzungen des Vorstandes eines überörtlichen kirchlichen Berufsverbandes, der berufliche und fachliche Interessen von Angestellten vertritt oder

b) Tagungen eines kirchlichen Berufsverbandes, der berufliche und fachliche Interessen von Angestellten vertritt auf überdiözesaner und diözesaner Ebene, Bundes oder Landesebene, wenn der Angestellte 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.

Werden mehr als drei Tage Freistellung im Kalenderjahr in Anspruch genommen, werden diese auf einen etwaigen Bildungsurlaub 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 der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6a) Jedem vollbeschäftigten Angestellten stehen jährlich 3 Tage zur freiwilligen beruflichen Fortbildung zu; bei Teilzeitbeschäftigten wird anteilige Arbeitsbefreiung gewährt.

(6b) Unter freiwilliger beruflicher Fortbildung werden Maßnahmen verstanden, die zu erforderlichen Kenntnissen im ausgeübten Beruf beitragen und vom Arbeitgeber anerkannt sind.

(6c) Auf die Fortbildungstage werden die vom Arbeitgeber angeordneten Fortbildungen angerechnet; das gilt auch für berufsspezifische Regelungen.

(6d) Besinnungstage und Exerzitien, die im Interesse des Arbeitgebers angeboten und besucht werden, werden nicht auf die Tage nach Abs. 6 a angerechnet.

(6e) Bei freiwilliger beruflicher Fortbildung werden bei einem anerkannten dienstlichen Interesse die anfallenden Kosten auf Antrag zur Hälfte erstattet. Für die Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten für die Fahrt zum Ort der Fortbildungsmaßnahmen gelten die diözesanen Regelungen.

Anmerkungen:

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.

2. Zu den „begründeten Fällen“ im Sinne des Absatzes 3 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

Protokollnotiz zu Abs. 5:

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

§ 52 a Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

(1) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z.B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, werden dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Angestellten die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Das Gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Die Vergütung wird nur fortgezahlt, wenn der Angestellte ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, dass der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Angestellten zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes und der KAZO, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.

(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur

Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

Anmerkung:

Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Bezüge.

Abschnitt XII **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 53 Ordentliche Kündigung

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Angestellte unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.

(2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 19) bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluss,
nach einer Beschäftigungszeit
von mehr als einem Jahr sechs Wochen,
von mindestens fünf Jahren drei Monate,
von mindestens acht Jahren vier Monate,
von mindestens zehn Jahren fünf Monate,
von mindestens zwölf Jahren sechs Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19)¹ von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar.

¹ Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – werden bei der Berechnung der Zeiten für die Unkündbarkeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.

§ 54 Außerordentliche Kündigung

(1) Der Arbeitgeber und der Angestellte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kün-

digung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 55 Unkündbare Angestellte

(1) Dem unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(2) Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Angestellten entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen, wenn der Angestellte dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Vergütungsgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit i. S. der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass der Angestellte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder

b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 20 Jahren beruht und der Angestellte das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Lehnt der Angestellte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst (§ 58).

§ 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.

§ 57 Schriftform der Kündigung

Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 54 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 58 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 59 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Angestellte erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Angestellte eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Angestellten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(2) Erhält der Angestellte keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Angestellten nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 53 Abs. 2), des unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Angestellten.

Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Angestellte, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach 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 der Angestellte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Liegt bei einem Angestellten, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(5) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Angestellte, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 oder Abs. 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

Anmerkung zu Abs. 1 und 2:

Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Angestellten, dessen verminderte Erwerbsfähigkeit nach Abs. 1 Unterabs. 2 durch Gutachten des Amtsarztes festgestellt worden ist, wenn er von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung i. S. d. § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.

**§ 60 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze,
vorzeitigem Bezugs einer Altersrente, einer Rente wegen voller Erwerbsminderung
oder einer Versorgung, Weiterbeschäftigung**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat.

(2) Soll der Angestellte nach Vollendung des 65. Lebensjahres ausnahmsweise beschäftigt werden, so gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des ABD Teil H. Das Gleiche gilt für Mitarbeiter, die eine vorgezogene Altersrente in voller Höhe bzw. eine Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe oder die bereits vor Erreichung der Altersgrenze Versorgungsbezüge erhalten.¹⁾

¹⁾ Abschläge bei vorzeitigem Bezug einer Rente oder der Versorgung bzw. die Höhe des Versorgungssatzes bleiben bei der Beurteilung der Frage, ob eine volle Rente bzw. Versorgung vorliegt, unberücksichtigt.

(3) Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines von dem ABD erfassten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwenden, in dem in Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Angestellte, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im Allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

§ 61 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

- (1) Bei Kündigung hat der Angestellte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.
- (2) Der Angestellte ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.
- (3) Auf Antrag ist dem Angestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhändigen.

Abschnitt XIII Übergangsgeld

§ 62 Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes

- (1) Der Angestellte, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- a) das 21. Lebensjahr vollendet hat und
 - b) in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber gestanden hat, erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.
- (2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn
- a) der Angestellte das Ausscheiden verschuldet hat,
 - b) der Angestellte gekündigt hat,
 - c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,
 - d) der Angestellte eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
 - e) der Angestellte auf Grund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugebilligt wird,
 - f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
 - g) der Angestellte eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
 - h) dem Angestellten aufgrund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages oder sonstiger Regelung im Falle des Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles i. S. d. gesetzlichen Rentenversicherung eine Betriebsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird,
 - i) der Angestellte aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.

(3) Auch in den Fällen des Abs. 2 Buchst. b) und c) wird Übergangsgeld gewährt, wenn

1. der Angestellte wegen

- a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
- b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
- c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

2. die Angestellte außerdem wegen

- a) Schwangerschaft,
- b) Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat.

(4) Tritt der Angestellte innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist (§ 64 Abs. 1), in ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

§ 63 Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird nach der dem Angestellten am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung (§ 26) bemessen. Steht an diesem Tage keine Vergütung zu, so wird das Übergangsgeld nach der Vergütung bemessen, die dem Angestellten bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des 18. Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinander gereihten Beschäftigungsverhältnissen, auf die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts Anwendung gefunden hat, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. Als Beschäftigungsverhältnisse gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 19 Abs. 2 als Beschäftigungszeit angerechnet worden sind.

(3) Als Beschäftigungsverhältnis gelten alle bei den in Abs. 2 genannten Arbeitgebern in einem Beamten-, Arbeits- oder Soldatenverhältnis zurückgelegten Zeiten, ausschließlich derjenigen, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt wurden. Dabei bleibt eine Beschäftigung

- a) als Ehrenbeamter,
- b) als Beamter im Vorbereitungsdienst,
- c) in einem nur nebenbei bestehenden Beamtenverhältnis,
- d) in einem Ausbildungsverhältnis,
- e) im räumlichen Geltungsbereich des BAT-O vor dem 1. 1. 91 unberücksichtigt.

Als Unterbrechung i. S. d. Abs. 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktag – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktag – umfassender Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Angestellte in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt wurde.

(4) Wurde dem Angestellten bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, so bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) Werden dem Angestellten laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 62 Abs. 2 Buchst. i fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte der Angestellte, der nicht unter § 62 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.

Zu den Bezügen i. S. d. Satzes 1 gehören nicht

- a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,
- b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilflosigkeitzuschlag,
- c) Unfallrenten nach dem siebten Buch Sozialgesetzbuch,
- d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schaden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
- e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
- f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
- g) frei,
- h) Blindenhilfe nach § 72 SGB XII,
- i) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen i. S. d. § 65 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG.

§ 64 Auszahlung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am Zahltag (§ 36 Abs. 1) gezahlt, erstmalig in dem auf das Ausscheiden folgenden Monat. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Angestellte anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 63 Abs. 5 gewährt werden. Ferner hat er zu versichern, dass er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

(2) Zu Siedlungszwecken oder zur Begründung oder zum Erwerb eines eigenen gewerblichen Unternehmens kann das Übergangsgeld in einer Summe ausgezahlt werden.

(3) Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Angestellten Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 EStG oder der §§ 3 und 4 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an einen nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

Anmerkung zu Abs. 3:

Die Anmerkung Nr. 1 zu § 29 Abschn. B gilt entsprechend.

Abschnitt XIV Besondere Vorschriften

§ 65 Dienstwohnungen

Für die Zuweisung von Dienstwohnungen und für die Bemessung der Dienstwohnungsvergütung gelten die Bestimmungen des Arbeitgebers über Dienstwohnungen in der jeweiligen Fassung.

§ 66 Schutzkleidung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

§ 67 Dienstkleidung

Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Angestellten an den Kosten richten sich nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

§ 68 Sachleistungen

Sind mit der Beschäftigung des Angestellten Nebenbezüge durch Nutzung von Dienstgrundstücken und dergleichen verbunden, so ist hierfür ein angemessener Betrag zu entrichten. Für die Vorhaltung von Gerätschaften ist eine angemessene Entschädigung zu gewähren, sofern der Arbeitgeber ihre Vorhaltung fordert.

§ 69 frei

§ 70 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit im ABD nichts anderes bestimmt ist. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Protokollnotiz:

Bei Beschlüssen der BayRK, die vom jeweiligen Diözesanbischof rückwirkend in Kraft gesetzt werden, beginnt die Ausschlussfrist frühestens mit dem Erscheinungsdatum des Amtsblattes der jeweiligen (Erz-)Diözese.

Abschnitt XV **Übergangs- und Schlussvorschriften**

§ 71 Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen

Für die Angestellten, die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 1994 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt anstelle des § 37 für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses Folgendes:

(1) Wird der Angestellte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Abs. 2 bis 5.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit i. S. d. Unterabs. 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsoferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger

Muster

bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Angestellten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabs. entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

(2) Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. Unbeschadet des Satzes 1 werden sie nach einer Dienstzeit (§ 20)¹ von mindestens zwei Jahren bis zum Ende der 9. Woche, drei Jahren bis zum Ende der 12. Woche, fünf Jahren bis zum Ende der 15. Woche, acht Jahren bis zum Ende der 18. Woche, zehn Jahren bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, werden die Krankenbezüge ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

In Fällen des Abs. 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabs. 1 Satz 2 angerechnet.

¹ Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – werden bei der Berechnung der Dienstzeit für Krankenbezüge nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.

Die Krankenbezüge werden längstens bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt, a) wenn der Angestellte Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,

b) frei

c) für den Zeitraum, für den die Angestellte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

Krankenbezüge werden nicht gezahlt

a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,

b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Angestellte Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes i. S. d. § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlte Krankenbezüge und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge i. S. d. Satzes 1 dieses Unterabs. Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge i. S. d. Satzes 1 dieses Unterabs. ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Angestellte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit und endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ende der Bezugsfrist nach Unterabs. 1 Satz 1, behält der Angestellte abweichend von Unterabs. 5 Satz 1 Buchst. a den Anspruch auf Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen. Das Gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Angestellten zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt.

(3) Als Krankenbezüge wird die Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

In den Fällen des Abs. 1 Unterabs. 2 erhält der Angestellte abweichend von Unterabs. 1 für die Dauer der Maßnahme als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss in entsprechender Anwendung des § 37 Abs. 3, 8 und 9; der Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabs. 1 für die Dauer von sechs Wochen (Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1) bleibt unberührt.

(4) Vollendet der Angestellte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn der Angestellte die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

(5) Hat der Angestellte nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Abs. 2 maßgebende Zeit gezahlt.

Hat der Angestellte in einem Fall des Abs. 2 Unterabs. 2 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

(6) Der Angestellte kann die Anwendung des § 37 beantragen. Der Antrag kann nicht widerrufen werden.

Anmerkung zu Abs. 1:

Ein Verschulden i. S. d. Abs. 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Anmerkung zu Abs. 5 Unterabs. 1:

Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Angestellte nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Arbeitgeber dies verlangt hatte.

§ 72 Übergangsregelung für die kirchliche Höherversicherung bei Krankheitsfällen

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

1. am 31. 08. 1994 in einem unter die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen der bayer. (Erz-)Diözesen fallenden Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01. 09. 1994 mit mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters 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 Höherversicherung in Krankheitsfällen gem. § 40 a nach Ablauf der jeweiligen diözesanen Wartezeit für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses als Beihilfe ohne eigene Kostenbeteiligung gewährt. Der Übertritt in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber, der das Arbeitsvertragsrecht der bayer. (Erz-)Diözesen anwendet, ist unschädlich, soweit eine Unterbrechung nicht vorliegt und der neue Dienstgeber die gleichen diözesanen Beihilferegulungen anwendet. ¹

Unterabs. 1 gilt auch für Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Unterabs. 1

Satz 1 Nr. 2 wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Sonderurlaub

nach § 50 Abs. 1 oder Teilzeitbeschäftigung nach § 15 b nicht erfüllen, sofern der Beschäftigungsumfang des Mitarbeiters im unmittelbaren Anschluss wieder mindestens

die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt.

¹ § 72 Abs. 1 Satz 1 findet auch Anwendung im Ruhestand, sofern und soweit dem Mitarbeiter eine entsprechende Zusage erteilt worden ist.

(2) Mitarbeiter, 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 Höherversicherung

und dem Tarif 810 der Höherversicherung zum Stande vom 31. 12. 1998

entspricht.

Muster

2. Sonderregelungen

SR 2 b

Sonderregelungen für Angestellte in Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen nicht in ärztlicher Behandlung stehen (SR 2 b)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte in Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen nicht in ärztlicher Behandlung stehen, wenn sie

- der Förderung der Gesundheit,
- der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen,
- der Fürsorge oder Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen.

Dazu gehören auch die Angestellten in Anstalten, in denen die betreuten Personen nicht regelmäßig ärztlich behandelt und beaufsichtigt werden (Erholungsheime).

Diese Sonderregelungen gelten nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen 2c fallen.

Nr. 2

Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –

Der Arbeitgeber kann den Angestellten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Angestellten ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt war.

Nr. 3

Zu § 8 – Allgemeine Pflichten –

Der Angestellte kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, an der Anstaltsverpflegung ganz oder teilweise teilzunehmen.

Bei der Teilnahme an der Anstaltsverpflegung sind Abmeldungen aus der Verpflegung nur für freie Tage, Tage der Freistellung von der Arbeit sowie Urlaubstage oder Krankheitstage zulässig. Von Ausnahmefällen abgesehen, können Abmeldungen nur für volle Tage vorgenommen und nur berücksichtigt werden, wenn sie bis spätestens 09.00 Uhr des Vortages erfolgt sind.

Anmerkung:

Der Arbeitgeber soll von der Verpflichtung Abstand nehmen, wenn die Teilnahme an der Anstaltsverpflegung aus gesundheitlichen oder familiären Gründen unzumutbar erscheint.

Nr. 4
Zu § 15 – Regelmäßige Arbeitszeit –

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

Für Angestellte, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, kann für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeit an Wochenfeiertagen entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Schulferien gewährt werden. In diesen Fällen gilt § 15 Abs. 6 Unterabs. 3 nicht.

(2) Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. Der Angestellte darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Angestellten überschritten werden.

(3) Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gilt Nr. 3 der SR 2 I.

Nr. 5
Zu § 15 Abs. 6 a – Bereitschaftsdienst –

(1) Für Angestellte, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der untergebrachten Personen obliegt, gilt § 15 Abs. 6 a mit den Maßgaben der Abs. 2 und 3.

(2) Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. Für Erzieher (Fürsorgeerzieher, Heimerzieher) soll er in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat angeordnet werden. Der Wochenendbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Dienstage am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Dienstage vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. Der Bereitschaftsdienst über zwei aufeinander folgende Sonn- und Feiertage gilt als vier Bereitschaftsdienste.

(3) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet. Leistet der Angestellte in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

Nrn. 6 – 7
frei

Nr. 8

Zu §§ 47 bis 49 – Erholungsurlaub – Zusatzurlaub –

Für die als Lehrkräfte an Heimschulen und Internatsschulen beschäftigten Angestellten gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist der Urlaub im Arbeitsvertrag zu regeln.

Für die übrigen Angestellten an Heimschulen und Internatsschulen ist der Urlaub in der Regel während der Schulferien zu gewähren und zu nehmen.

Nr. 9

Zu § 68 – Sachleistungen –

Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

**SR 2 c
Sonderregelungen
für Ärzte und Zahnärzte
an den in der SR 2 b genannten Anstalten und Heimen (SR 2 c)**

**Nr. 1
Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für die Ärzte und Zahnärzte (Ärzte), die in den Einrichtungen beschäftigt werden, die in der Sonderregelung 2 b genannt sind.

**Nr. 2
Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –**

Der Arbeitgeber kann den Arzt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Arztes ist er hierzu verpflichtet.

**Nr. 3
Zu § 8 – Allgemeine Pflichten –**

(1) Zu den dem Arzt obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen und Fürsorgestellen und Beratungsstellen zu betreuen.

Der Arzt kann vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes oder für einen Belegarzt innerhalb des Anstaltsbereichs ärztlich tätig zu werden.

(2) Zu den dem Arzt aus seiner Haupttätigkeit obliegenden Pflichten gehört es ferner, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhält der Arzt einen nicht gesamtversorgungsfähigen Einsatzzuschlag in Höhe von 13,49 A. Dieser Betrag verändert sich zu demselben Zeitpunkt und in dem gleichen Ausmaß wie die Stundenvergütung der Vergütungsgruppe II a bzw. II.

(3) Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den dem Arzt obliegenden Pflichten aus seiner Haupttätigkeit.

Anmerkungen zu Abs. 2:

1. Der Arbeitgeber hat zu gewährleisten, dass die ärztliche Versorgung der Patienten im Krankenhaus auch dann gesichert ist, wenn der Arzt während der regelmäßigen Arbeitszeit, während des Bereitschaftsdienstes oder während einer Rufbereitschaft zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen wird.

2. Ein Arzt, der nach der Approbation noch nicht mindestens ein Jahr klinisch tätig war, ist grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst heranzuziehen.

3. Ein Arzt, dem aus persönlichen oder fachlichen Gründen (z. B. Vorliegen einer anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem Einsatz im Rettungsdienst entgegensteht, Flugunverträglichkeit, langjährige Tätigkeit als Bakteriologe) die Teilnahme am Rettungsdienst

nicht zumutbar ist, darf grundsätzlich nicht zum Einsatz im Rettungsdienst herangezogen werden.

4. In Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln des Arztes vorliegt, ist der Arzt von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.

5. Der Einsatzzuschlag steht nicht zu, wenn dem Arzt wegen der Teilnahme am Rettungsdienst außer der Vergütung nach ABD sonstige Leistungen vom Arbeitgeber oder von einem Dritten (z. B. private Unfallversicherung, für die der Arbeitgeber oder ein Träger des Rettungsdienstes die Beiträge ganz oder teilweise trägt, Liquidationsansprüche usw.) zustehen. Der Arzt kann auf die sonstigen Leistungen verzichten.

Nr. 4

Zu § 9 – Schweigepflicht –

Der Arbeitgeber darf vom Arzt nur verlangen, dass Unterlagen im Sinne von § 9 Abs. 3, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfasst werden, an seinen ärztlichen Vorgesetzten herauszugeben sind.

Nr. 5

Zu § 11 – Nebentätigkeit –

(1) Der Arzt kann vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen sowie Gutachten, gutachtliche Äußerungen und wissenschaftliche Ausarbeitungen, die von einem Dritten angefordert und vergütet werden, zu erstellen, und zwar auch im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit des leitenden Arztes. Steht die Vergütung für das Gutachten, die gutachtliche Äußerung oder wissenschaftliche Ausarbeitung ausschließlich dem Arbeitgeber zu, so hat der Arzt nach Maßgabe seiner Beteiligung einen Anspruch auf einen Teil dieser Vergütung. In allen anderen Fällen ist der Arzt berechtigt, für die Nebentätigkeit einen Anteil der von dem Dritten zu zahlenden Vergütung anzunehmen. Der Arzt kann die Übernahme der Nebentätigkeit verweigern, wenn die angebotene Vergütung offenbar nicht dem Maß seiner Beteiligung entspricht.

Im Übrigen kann die Übernahme der Nebentätigkeit nur in besonders begründeten Ausnahmefällen verweigert werden.

(2) Auch die Ausübung einer unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Genehmigung des Arbeitgebers, wenn für sie Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden.

(3) Werden für eine Nebentätigkeit Räume, Einrichtungen, Personal oder Material des Arbeitgebers in Anspruch genommen, so hat der Arzt dem Arbeitgeber die Kosten hierfür zu erstatten, soweit sie nicht von anderer Seite zu erstatten sind. Die Kosten können in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

Nr. 6

Zu Abschnitt IV – Arbeitszeit –

Erhält der Arzt auf Grund von Nr. 5 Abs. 1 eine Vergütung, so ist die für diese Nebentätigkeit aufgewendete Zeit keine Arbeitszeit im Sinne des Abschn. IV.

Nr. 7
Zu § 15 – Regelmäßige Arbeitszeit –

Ärzte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

Nr. 8
Zu § 15 Abs. 6 a und 6 b – Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft –

(1) frei

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung 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 Arzt während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22.00 bis 06.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

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

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

(3) frei

(4) frei

Muster

(5) Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt als Nebenabrede (§ 4 Abs. 2) zum Arbeitsvertrag. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderhalbjahres kündbar.

(6) Leistet der Arzt in der Regel nur Rufbereitschaft und nicht auch Bereitschaftsdienst, dürfen im Kalendermonat nicht mehr als zwölf Rufbereitschaften angeordnet werden. Diese Zahl darf überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Die anfallenden Rufbereitschaften sollen auf die an der Rufbereitschaft teilnehmenden Ärzte gleichmäßig verteilt werden.

Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(7) Im Kalendermonat dürfen

in den Stufen A und B nicht mehr als sieben,

in den Stufen C und D nicht mehr als sechs

Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Leistet der Arzt auch Rufbereitschaft, ist dies bei Anwendung des Satzes 1 in der Weise zu berücksichtigen, dass zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst gelten.

Ein Wochenendbereitschaftsdienst darf in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Arzt abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst

ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen.

Wird der Arzt an einem Kalendertag, an dem er eine Arbeitszeit – ausschließlich der Pausen – von mindestens siebeneinhalb Stunden abgeleistet hat, zu einem Bereitschaftsdienst der Stufe C oder D herangezogen, der mindestens zwölf Stunden dauert,

soll ihm nach diesem Bereitschaftsdienst eine Ruhezeit von mindestens acht Stunden gewährt werden; dies gilt nicht, wenn bei Gewährung der Ruhezeit die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

Unterabs. 3 gilt entsprechend nach einer mindestens 24-stündigen ununterbrochenen Inanspruchnahme durch Arbeit und Bereitschaftsdienst zwischen 06.00 Uhr an

einem Sonntag oder einem Wochenfeiertag und 09.00 Uhr am folgenden Tag.

Unbeschadet der Unterabs. 3 und 4 ist, von Notfällen abgesehen, dem Arzt nach einem Bereitschaftsdienst von mindestens zwölf Stunden in dem erforderlichen Umfang Arbeitsbefreiung zu gewähren, wenn er nachweist, dass seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes über 50 v. H. hinausgegangen ist. Die Zeit der Arbeitsbefreiung ist Freizeitausgleich im Sinne des § 15 Abs. 6 a Unterabs. 3.

Der Arzt, der ständig Wechselschichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6) zu leisten hat, soll im Anschluss an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(8) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Abs. 2 Buchst. b und des Abs. 7 Unterabs. 1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleich langen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Arzt geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

Die vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. Das Gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabs. 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Abs. 6 Unterabs. 1 und des Abs. 7 Unterabs. 1 Satz 3 gilt Unterabs. 2 entsprechend.

Die Ruhezeiten im Sinne des Abs. 7 Unterabs. 2 bis 4 können auch mit dienstplanmäßig freien Tagen zusammenfallen. Sie sollen, soweit möglich, zum Freizeitausgleich nach § 15 Abs. 6 a Unterabs. 3 verwendet werden.

Nrn. 9 – 11

frei

Nr. 12

Zu § 61 – Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen –

Das Zeugnis wird vom leitenden Arzt und vom gesetzlichen Vertreter des Trägers der Anstalt ausgestellt.

Nr. 13

Zu § 68 – Sachleistungen –

Eine dem Angestellten gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Muster

**Sonderregelungen
für Angestellte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft¹**

1 Für die Lehrkräfte ist die Kirchliche Lehrerdienstordnung Bestandteil des Arbeitsverhältnisses (siehe Anhang II, 9)

**A. Regelungen für die Arbeitsverhältnisse angestellter Lehrkräfte
an Realschulen und Gymnasien in kirchlicher Trägerschaft**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

Diese SR gelten für Angestellte als Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien.

Erläuterung:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

Nr. 2

Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –

Es gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten an Schulen allgemein erlassen sind.

Nr. 3

**Zu §§ 15, 15 b, 15 c, 15 d, 16, 16 a, 17, 34 und 35 – Arbeitszeit – Vergütung
Nichtvollbeschäftigter – Zeitzuschläge, Überstundenvergütung –**

- (1) Die §§ 15–16 a, 17, 34 Absatz 1 Sätze 2 und 3 und 35 finden keine Anwendung.
- (2) Für Lehrkräfte gelten die Arbeitszeitregelungen wie für entsprechende Lehrkräfte des Freistaates Bayern. ABD Teil C Nr. 11 findet keine Anwendung.
- (3) Für die Vergütung von Mehrarbeit gelten die Vorschriften für angestellte Lehrkräfte des Freistaates Bayern.
- (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.
- (5) Lehrkräfte erhalten Ermäßigungen entsprechend den staatlichen Vorschriften. Abweichend von Satz 1 erhalten Lehrkräfte in Altersteilzeit die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.
- (6) Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieb-

licher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 25% gekürzt werden. Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen des § 53 Abs. 3 ABD Teil A, 1 vorliegen. Die Auswahl hat soziale Gesichtspunkte entsprechend § 1 Abs. 3 Sätze 1 und 2 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

2 Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

Protokollnotiz zu Abs. 2:

Veränderungen der staatlichen Unterrichtspflichtzeit, die in einer vorübergehenden Mehrung bzw. Minderung (Arbeitszeitkonto) bestehen, werden nicht wirksam.

Protokollnotiz zu Abs. 3 Satz 1:

1. Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten bei für das ganze Schuljahr angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit von wöchentlich bis zu zwei Unterrichtsstunden in einem Mangelfach des Pflichtunterrichts eine im entsprechenden Umfang erhöhte Vergütung. Mangelfächer sind an Gymnasien: M+Beifach, D/E, Sp+Beifach, Ku, Mu, L+Beifach, K+Beifach, Ev+Beifach, E/Sp, E/It, an Realschulen D+Beifach (E/K/Ku/Mu), E+Beifach (F/Wi/Ek/Ku/Mu), M+Beifach (Ph/C/K/Ek/Mu), WR+Ek. Über weitere Fächer als Mangelfächer entscheidet der Schulträger im Einzelfall unter Anlegung eines strengen Maßstabs.
2. Diese Regelung gilt für das Schuljahr 2003/04.
3. Diese Regelung wird unter den vom Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus gesetzten Bedingungen für das Schuljahr 2004/2005 verlängert.

Protokollnotiz zu Abs. 4:

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

Anmerkung:

Es bestehen keine Einwände gegen die Anwendung der staatlichen Regelungen bei der Mehr- oder Minderarbeit. Eine entsprechende Fixierung mit den betroffenen Lehrern im Rahmen der staatlichen Vorgaben wird nahegelegt. Der Abbau der Mehrarbeitsstunden erfolgt im Sinne der Arbeitszeitkontenregelung des ABD Teil C, 11.

Nr. 4 **Zu § 20 – Dienstzeit –**

Die an deutschen oder im Sinne des § 20 Abs. 2 d ABD Teil A, 1. kirchlichen Auslandsschulen verbrachten Zeiten werden als Dienstzeit angerechnet.

Nr. 5 **Zu §§ 22–25 – Eingruppierung – Bewährungs- und Zeitaufstieg**

- (1) Die §§ 22–25 finden vorbehaltlich Absatz 3 Satz 2 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) Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, werden entsprechend den staatlichen Eingruppierungsrichtlinien ein- und höhergruppiert. Für die Erfüllung der Bewährungszeit findet § 23 a Anwendung.
- (4) Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen für die Verleihung einer Berufsbezeichnung im Sinne von Art. 100 Absatz 3 BayEUG erfüllt sind, erhalten diese, sobald dafür die vom Schulträger unverzüglich nach Vorliegen der Voraussetzungen zu beantragende Genehmigung vorliegt.
- (5) Für die Beurteilung der Lehrkräfte gelten die staatlichen Vorschriften entsprechend.

Protokollnotiz zur Nr. 5:

Die Berechnung des Besoldungsdienstalters bei Teilzeitbeschäftigung erfolgt so, als sei Hauptberuflichkeit im Sinne des § 28 BBesG gegeben bzw. gegeben gewesen.

Protokollnotiz zu Abs. 4:

Zu den Voraussetzungen gehören für kirchliche Schulen staatlicherseits zugelassene Verkürzungen von Beförderungswartezeiten.

Muster

Nr. 6
Zu §§ 26–33 a – Vergütung – Zulagen –

(1) Die §§ 26–33 a finden keine Anwendung.

(2) Die Lehrkräfte werden nach der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß Art. 90 Bayerisches Beamtengesetz in Verbindung mit dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A nebst Anhang vergütet. Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 werden nach der Besoldungsgruppe vergütet, die ihrer Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht. Lehrkräfte nach Nr. 5 Abs. 3 in der Besoldungsgruppe A14 der Besoldungsordnung A oder einer entsprechenden Vergütungsgruppe nach den Vergütungsstarifverträgen des BAT/BL oder nach Vergütungsregelungen im Geltungsbereich des ABD Teil A 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 der Grundvergütung zur nächsthöheren Besoldungs- oder Vergütungsgruppe. Die Gewährung der Zulage setzt voraus, dass die Lehrkräfte während der fünf Jahre in der Besoldungsgruppe A14 oder einer entsprechenden Vergütungsgruppe eingruppiert waren.

Die Vergütung umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen, -zulagen und -prämien entsprechend den für die Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern geltenden Vorschriften.

(3) Die Regelungen über eine Zuwendung für Mitarbeiter, über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter, über eine vermögenswirksame Leistung an Mitarbeiter und eine ergänzende Leistung für Mitarbeiter (sog. Ballungsraumzulage) gelten in der im ABD Teil C am 30.06.2003 gültigen Fassung. Für die Höhe der in Satz 1 genannten Leistungen finden die Vorschriften für Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern entsprechend Anwendung.

(4) Änderungen der Vergütung bzw. Leistungen gem. Absatz 2 und Änderungen in der Höhe der Leistungen gem. Absatz 3 werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil der SR 2 I.

(5) Bei Lehrkräften, bei denen die Voraussetzungen für einen Versorgungszuschuss nach Art. 40 Absätze 1, 2 und 4 BaySchFGz in der Fassung vom 27. 12. 1997 vorliegen, erteilt der Schulträger die Versorgungszusage und übernimmt die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gem. § 168 SGB VI.

Diese Regelung gilt solange die gesetzlichen Vorschriften für den Versorgungszuschuss nicht geändert werden.

(6) Bei Lehrkräften mit Versorgungszusage im Sinne von Absatz 5 übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) spätestens ab dem fünften Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens entscheiden über die Übernahme dieser Beiträge.

Protokollnotiz zu Abs. 5:

Unterhältig Beschäftigte, welche die Voraussetzungen nach Art. 40 Absatz 3 BaySchFG erfüllen, sollen die Möglichkeit erhalten, mindestens hälftig beschäftigt zu werden.

Protokollnotiz zu Abs. 6:

Schulträger, welche die Arbeitnehmerbeiträge nicht übernehmen, sollen bei einer Verbesserung der finanziellen Situation, insbesondere der staatlichen Privatschulfinanzierung die Möglichkeit der Übernahme prüfen.

1 Es sind die Vergütungsgruppen des ABD mit den Besoldungsgruppen der staatlichen Beamten wie folgt vergleichbar:

X	A 1	IV b	A 10
IX b	A 2	IV a	A 11
IX a	A 3	III	A 12
VIII	A 5	II b und II a	A 13
VII	A 6	I b	A 14
VI b und VI a	A 7	I a	A 15
V c	A 8	I	A 16
V b und V a	A 9		

2 Der Versorgungszuschuss wird dem Schulträger derzeit gewährt bei Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, Hauptberuflichkeit, uneingeschränkter Unterrichtsgenehmigung, Höchstalter vollendetes 45. Lebensjahr.

Nr. 7 Zu § 40

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

Lehrkräfte, denen die Versorgungszusage gem. Nr. 6 Abs. 5 erteilt worden ist, erhalten Beihilfe für die Dauer der Beschäftigung, im Erziehungs- oder Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen, sowie im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters, soweit Beamte als Lehrer des Freistaates Bayern in diesen Zeiten beihilfeberechtigt sind.

Protokollnotiz:

Bei der Beihilfe handelt es sich um eine Beihilfe, die das bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus akzeptiert und nach Art. 40 Abs. 5 BaySchFG in der Fassung vom 27. 12. 1997 bezuschusst (siehe auch KMS VI/10-04401-8/56545 vom 12. 07. 1999).

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

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 des Erziehungs- oder Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

„Herr/Frau ... erhält ab dem ... für sich und seine/ihre berücksichtigungsfähigen Familienangehörigen für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle des Erziehungs- oder 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 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 des Erziehungs- oder Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen:

Herr/Frau ... hat auch im Falle des Erziehungs- oder 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, denen die Versorgungszusage gem. Nr. 6 Abs. 5 erteilt worden ist, erhalten Beihilfe nach dem Tarif 814 auch in der Elternzeit und im Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen sowie im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters.

Nr. 8

Zu Abschnitt XI – Urlaub – Arbeitsunfähigkeit während der unterrichtsfreien Zeit

(1) Die §§ 47–49 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

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

(3) Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 37 Abs. 2 und 4 bzw. § 71 Abs. 2 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 angestellten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Nr. 9

Zu § 53 – Ordentliche Kündigung –

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden. Abweichend von Nr. 7 Abs. 3 SR 2 y ABD Teil A, 2. ist die ordentliche Kündigung zulässig.
- (2) Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden.
- (3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des § 53 ABD Teil A, 1. oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende beenden, kann eine Vertragsstrafe bis zu einer Monatsvergütung verlangt werden.

Nr. 10

Zu § 60 Abs. 1 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze –

Es gelten die Vorschriften für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. Sehen diese Vorschriften ein Ausscheiden vor Vollendung des 65. Lebensjahres vor, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Nr. 11

Die §§ 11, 39, 42, 43, 44 und 52 Abs. 1 Buchst. d finden keine Anwendung. Es gelten anstelle dieser Bestimmungen die jeweiligen Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

Nr. 12

Zu ABD Teil H – Arbeitsverhältnisse nach Erreichung der Altersgrenze –

Die Vergütung richtet sich nach der Besoldungsordnung A nebst Anhang. Die Eingruppierung unterliegt der freien Vereinbarung.

Nr. 13
Zu ABD Teil C, 12. – Sabbatjahrregelung –

ABD Teil C, 12. „Sabbatjahrregelung“ findet keine Anwendung. Es gelten anstelle dieser Regelung die Bestimmungen für die entsprechenden angestellten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Nr. 14
Lehrerfortbildung

Die Lehrkräfte sind verpflichtet und berechtigt im Umfang von zwölf Fortbildungstagen innerhalb von vier Jahren an Fortbildungsveranstaltungen – auch während der Ferien – teilzunehmen. Die Durchführung im Einzelnen wird vom Schulträger geregelt.

Nr. 15
Geltung

- (1) Diese Regelungen gelten für ab dem 01. 05. 2000 begründete Arbeitsverhältnisse.
- (2) Abweichend davon gelten Nr. 2, Nr. 3, Nr. 4, Nr. 5, Nr. 6 Absätze 1 bis 5, Nr. 7, Nr. 8, Nr. 9, Nr. 10, Nr. 11, Nr. 12, Nr. 13 und Nr. 14 auch für am 30. 04. 2000 bestehende Arbeitsverhältnisse.
- (3) Nr. 6 Abs. 2 Satz 1 gilt für am 30. 04. 2000 bestehende Arbeitsverhältnisse, nicht aber für Lehrkräfte, die zu diesem Zeitpunkt eine Vergütung nach den Vergütungstarifverträgen des BAT/BL oder nach Vergütungsregelungen im Geltungsbereich des ABD Teil A erhalten.
- (4) Nr. 6 Abs. 6 Satz 1 gilt für Arbeitsverhältnisse, die am 30. 04. 2000 schon mindestens zwei Jahre bestanden haben, ab dem 01. 05. 2002 und für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 01. 05. 1998 und vor dem 01. 05. 2000 begonnen haben, ab dem fünften Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Diese Regelung gilt nicht für Lehrkräfte, die bisher eine Vergütung nach den Vergütungstarifverträgen des BAT/BL oder nach Vergütungsregelungen im Geltungsbereich des ABD Teil A erhalten.
- (5) Nr. 7 gilt ab 01. 03. 2000.
- (6) Für am 30. 04. 2000 bestehende Arbeitsverhältnisse gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip.

B. Regelungen für die Arbeitsverhältnisse angestellter Lehrkräfte an beruflichen Schulen

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Lehrkräfte an beruflichen Schulen mit Ausnahme der Berufsschulen.

Erläuterung:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

Nr. 2

Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –

Es gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten an Schulen allgemein erlassen sind.

Nr. 3

Zu §§ 15, 15 b, 15 c, 15 d, 16, 16 a, 17, 34 und 35 – Arbeitszeit – Vergütung Nichtvollbeschäftigter – Zeitzuschläge Überstundenvergütung –

- (1) Die §§ 15–16 a, 17, 34 Absatz 1 Sätze 2 und 3 und 35 finden keine Anwendung.
- (2) Für Lehrkräfte gelten die Arbeitszeitregelungen wie für Lehrkräfte des Freistaates Bayern an beruflichen Schulen. ABD Teil C Nr. 11 findet keine Anwendung.
- (3) Für die Vergütung von Mehrarbeit gelten die Vorschriften für angestellte Lehrkräfte des Freistaates Bayern.
- (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.
- (5) Lehrkräfte erhalten Ermäßigungen entsprechend den staatlichen Vorschriften. Abweichend von Satz 1 erhalten Lehrkräfte in Altersteilzeit die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.
- (6) Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 25 % gekürzt werden¹. Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen des § 53 Abs. 3 ABD Teil A, 1 vorliegen. Die Auswahl hat soziale Gesichtspunkte entsprechend § 1 Abs. 3 Sätze 1 und 2 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.
¹ Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

Protokollnotiz zu Abs. 2:

Veränderungen der staatlichen Unterrichtspflichtzeit, die in einer vorübergehenden Mehrung bzw. Minderung (Arbeitszeitkonto) bestehen, werden nicht wirksam.

Protokollnotiz zu Abs. 3 Satz 1:

1. Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten bei für das ganze Schuljahr angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit von wöchentlich bis zu zwei Unterrichtsstunden in einem Fach des Pflichtunterrichts eine im entsprechenden Umfang erhöhte Vergütung.
2. Diese Regelung gilt für das Schuljahr 2003/04.
3. Diese Regelung wird unter den vom Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus gesetzten Bedingungen für das Schuljahr 2004/2005 verlängert.

Anmerkung:

Es bestehen keine Einwände gegen die Anwendung der staatlichen Regelungen bei der Mehr- oder Minderarbeit. Eine entsprechende Fixierung mit den betroffenen Lehrern im Rahmen der staatlichen Vorgaben wird nahegelegt. Der Abbau der Mehrarbeitsstunden erfolgt im Sinne der Arbeitszeitkontenregelung des ABD Teil C, 11.

Nr. 4 Zu § 20 – Dienstzeit –

Die an deutschen oder im Sinne des § 20 Abs. 2 d ABD Teil A, 1. kirchlichen Auslandsschulen verbrachten Zeiten werden als Dienstzeit angerechnet.

Nr. 5 Zu §§ 22–25 – Eingruppierung – Bewährungs- und Zeitaufstieg –

- (1) Die §§ 22 –25 finden vorbehaltlich Absatz 3 Satz 2 keine Anwendung.
- (2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, werden eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Freistaates Bayern.
- (3) Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, werden entsprechend den staatlichen Eingruppierungsrichtlinien ein- und höhergruppiert. Für die Erfüllung der Bewährungszeit findet § 23 a Anwendung.
- (4) Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen für die Verleihung einer Berufsbezeichnung im Sinne von Art. 100 Absatz 3 BayEUG erfüllt sind, erhalten diese, sobald dafür die vom Schulträger unverzüglich nach Vorliegen der Voraussetzungen zu beantragende Genehmigung vorliegt.
- (5) Für die Beurteilung der Lehrkräfte gelten die staatlichen Vorschriften entsprechend.

Protokollnotiz zur Nr. 5:

Die Berechnung des Besoldungsdienstalters bei Teilzeitbeschäftigung erfolgt so, als sei Hauptberuflichkeit im Sinne des § 28 BBesG gegeben bzw. gegeben gewesen.

Nr. 6 Zu §§ 26–33 a – Vergütung – Zulagen –

- (1) Die §§ 26–33 a finden keine Anwendung.
- (2) Die Lehrkräfte werden nach der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß Art. 90 Bayerisches Beamtengesetz in Verbindung mit dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A nebst Anhang vergütet. Darüber hinaus können bei Vorliegen eines Angebots zur Berufung in ein Beamtenverhältnis weitere

Muster

Vergütungsbestandteile gewährt werden. Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 werden nach der Besoldungsgruppe vergütet, die ihrer Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht.¹

¹ Es sind die Vergütungsgruppen des ABD mit den Besoldungsgruppen der staatlichen Beamten wie folgt vergleichbar:

X	A 1	IV b	A 10
IX b	A 2	IV a	A 11
IX a	A 3	III	A 12
VIII	A 5	II b und II a	A 13
VII	A 6	I b	A 14
VI b und VI a	A 7	I a	A 15
V c	A 8	I	A 16
V b und V a	A 9		

Die Vergütung umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen, -zulagen und -prämien entsprechend den für die Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern geltenden Vorschriften.

(3) Die Regelungen über eine Zuwendung für Mitarbeiter, über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter, über eine vermögenswirksame Leistung an Mitarbeiter und eine ergänzende Leistung für Mitarbeiter (sog. Ballungsraumzulage) gelten in der im ABD Teil C am 30.06.2003 gültigen Fassung.

Für die Höhe der in Satz 1 genannten Leistungen finden die Vorschriften für Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern entsprechend Anwendung.

(4) Änderungen der Vergütung bzw. Leistungen gem. Absatz 2 und Änderungen in der Höhe der Leistungen gem. Absatz 3 werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil der SR 2 I.

(5) Bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gem. § 168 SGB VI. Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, welche die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn nicht besitzen.

(6) Bei Lehrkräften, die die Voraussetzungen des Absatzes 5 erfüllen, kann der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) übernehmen.

Nr. 7

Zu § 40

– Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen –

Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle des Erziehungs- oder Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen.¹

¹ Gesetzlich Krankenversicherte erhalten derzeit Beihilfe im Tarif 820 K.

Nr. 8

Zu Abschnitt XI – Urlaub – Arbeitsunfähigkeit während der unterrichtsfreien Zeit –

- (1) Die §§ 47–49 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaates Bayern.
- (2) Für die Höhe des Urlaubsanspruchs bei befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die Bestimmungen für die entsprechenden angestellten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.
- (3) Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 37 Abs. 2 und 4 bzw. § 71 Abs. 2 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.

Nr. 9

Zu § 53 – Ordentliche Kündigung –

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden. Abweichend von Nr. 7 Abs. 3 SR 2 y ABD Teil A, 2. ist die ordentliche Kündigung zulässig.
- (2) Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden.
- (3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des § 53 ABD Teil A, 1. oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende beenden, kann eine Vertragsstrafe bis zu einer Monatsvergütung verlangt werden.

Nr. 10

Zu § 60 Abs. 1 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze –

Es gelten die Vorschriften für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. Sehen diese Vorschriften ein Ausscheiden vor Vollendung des 65. Lebensjahres vor, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Nr. 11

Die §§ 11, 39, 42, 43, 44, 52 Abs. 1 Buchst. d finden keine Anwendung. Es gelten anstelle dieser Bestimmungen die jeweiligen Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

Nr. 12

Zu ABD Teil H – Arbeitsverhältnisse nach Erreichung der Altersgrenze –

Die Vergütung richtet sich nach der Besoldungsordnung A nebst Anhang. Die Eingruppierung unterliegt der freien Vereinbarung.

Nr. 13

Zu ABD Teil C, 12. – Sabbatjahrregelung –

ABD Teil C, 12. „Sabbatjahrregelung“ findet keine Anwendung. Es gelten anstelle dieser Regelung die Bestimmungen für die entsprechenden angestellten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Nr. 14

Lehrerfortbildung

Die Lehrkräfte sind verpflichtet und berechtigt im Umfang von zwölf Fortbildungstagen innerhalb von vier Jahren an Fortbildungsveranstaltungen – auch während der Ferien – teilzunehmen. Die Durchführung im Einzelnen wird vom Schulträger geregelt.

Nr. 15

Geltung

- (1) Diese Regelungen gelten nicht, wenn und soweit der Schulträger aufgrund von Vereinbarungen mit nichtkirchlichen Zuschussgebern an andere Regelungen gebunden ist.
- (2) Im Übrigen gelten sie für ab dem 01. 06. 2002 begründete Arbeitsverhältnisse.
- (3) Abweichend davon gelten Nr. 2, Nr. 3, Nr. 4, Nr. 5, Nr. 6 Abs. 1 bis 4, 6, Nr. 7, Nr. 8, Nr. 9, Nr. 10, Nr. 11, Nr. 12, Nr. 13 u. Nr. 14 auch für am 31. 05. 2002 bestehende Arbeitsverhältnisse.
- (4) Nr. 6 Abs. 5 gilt für am 31. 05. 2002 bestehende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften mit einer Vergütung nach der für Beamte des Freistaates Bayern gem. Art. 90 Bayerisches Beamtengesetz in Verbindung mit dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A. Satz 1 gilt auch für Lehrkräfte, die bisher eine Vergütung nach den Vergütungstarifverträgen des BAT/BL oder nach Vergütungsregelungen im Geltungsbereich des ABD Teil A erhalten, wenn sie eine schriftliche Erklärung abgeben, dass die Vergütung nach der gem. Art. 90 Bayerisches Beamtengesetz i. V. m. dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A erfolgen soll. Die Erklärung ist spätestens bis zum 30. 11. 2002 mit Wirkung für den übernächsten darauf folgenden Monat abzugeben.
- (5) Für am 31. 05. 2002 bestehende Arbeitsverhältnisse gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip.

**C. Regelungen für die Arbeitsverhältnisse angestellter Lehrkräfte
an Grund- und Hauptschulen (Volksschulen) in kirchlicher Trägerschaft
Nr. 1**

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen (im Weiteren nur „Volksschulen“).

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

Erläuterung:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

Nr. 2

Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –

Es gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten an Schulen allgemein erlassen sind.

Nr. 3

**Zu §§ 15, 15 b, 15 c, 15 d, 16, 16 a, 17, 34 und 35 –Arbeitszeit –
Vergütung Nichtvollbeschäftigter – Zeitzuschläge Überstundenvergütung –**

- (1) Die §§ 15–16 a, 17, 34 Absatz 1 Sätze 2 und 3 und 35 finden keine Anwendung.
- (2) Für Lehrkräfte gelten die Arbeitszeitregelungen wie für entsprechende Lehrkräfte des Freistaates Bayern. ABD Teil C Nr. 11 findet keine Anwendung.
- (3) Für die Vergütung von Mehrarbeit gelten die Vorschriften für angestellte Lehrkräfte des Freistaates Bayern.
- (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.
- (5) Lehrkräfte erhalten Ermäßigungen entsprechend den staatlichen Vorschriften. Abweichend von Satz 1 erhalten Lehrkräfte in Altersteilzeit die ihrer tatsächlichen Beschäftigung entsprechende Altersermäßigung.
- (6) Die Unterrichtspflichtzeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für das jeweilige Schuljahr um bis zu 25 % gekürzt werden.¹ Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen des § 53 Abs. 3 ABD Teil A, 1. vorliegen. Die Auswahl hat soziale Gesichtspunkte entsprechend § 1 Abs. 3 Sätze 1 und 2 des Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen.

Protokollnotiz zu Abs. 3 Satz 1:

1. Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten bei für das ganze Schuljahr angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit von wöchentlich bis zu zwei Unterrichtsstunden in einem Fach des Pflichtunterrichts eine im entsprechenden Umfang erhöhte Vergütung.
2. Diese Regelung gilt für das Schuljahr 2003/04.
3. Diese Regelung wird unter den vom Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus gesetzten Bedingungen für das Schuljahr 2004/2005 verlängert.

Protokollnotiz zu Abs. 4:

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

1 Vorrangig ist eine Einigung mit den Lehrkräften zu versuchen.

Anmerkung:

Es bestehen keine Einwände gegen die Anwendung der staatlichen Regelungen bei der Mehr- oder Minderarbeit. Eine entsprechende Fixierung mit den betroffenen Lehrern im Rahmen der staatlichen Vorgaben wird nahegelegt. Der Abbau der Mehrarbeitsstunden erfolgt im Sinne der Arbeitszeitkontenregelung des ABD Teil C, 11.

Nr. 4

Zu § 20 – Dienstzeit –

Die an deutschen oder im Sinne des § 20 Abs. 2 d ABD Teil A, 1. kirchlichen Auslandsschulen verbrachten Zeiten werden als Dienstzeit angerechnet.

Nr. 5

Zu §§ 22–25 – Eingruppierung – Bewährungs- und Zeitaufstieg –

- (1) Die §§ 22–25 finden vorbehaltlich Absatz 3 Satz 2 keine Anwendung.
- (2) Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt sind, werden eingruppiert wie vergleichbare Beamte des Freistaates Bayern.¹
- (3) Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis wegen Fehlens der fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, werden entsprechend den staatlichen Eingruppierungsrichtlinien ein- und höhergruppiert. Für die Erfüllung der Bewährungszeit findet § 23 a Anwendung.
- (4) Lehrkräfte, bei denen die Voraussetzungen für die Verleihung einer Berufsbezeichnung im Sinne von Art. 100 Absatz 3 BayEUG erfüllt sind, erhalten diese, sobald dafür die vom Schulträger unverzüglich nach Vorliegen der Voraussetzungen zu beantragende Genehmigung vorliegt.
- (5) Für die Beurteilung der Lehrkräfte gelten die staatlichen Vorschriften entsprechend.

Protokollnotiz zur Nr. 5:

Die Berechnung des Besoldungsdienstalters bei Teilzeitbeschäftigung erfolgt so, als sei Hauptberuflichkeit im Sinne des § 28 BBesG gegeben bzw. gegeben gewesen.

¹ Abweichend von der Sonderregelung 2 I Teil A wird hier auf die Beamten des Freistaates Bayern verwiesen, da lt. Verfassung des Katholischen Schulwerkes in Bayern Volksschulen in kirchlicher Trägerschaft derzeit keine Mitgliedsschulen sind.

Nr. 6
Zu §§ 26–33a – Vergütung – Zulagen –

(1) Die §§ 26–33 a finden keine Anwendung.

(2) Die Lehrkräfte werden nach der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß Art. 90 Bayerisches Beamtengesetz in Verbindung mit dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A nebst Anhang vergütet. Darüber hinaus können bei Vorliegen eines Angebots zur Berufung in ein Beamtenverhältnis weitere Vergütungsbestandteile gewährt werden. Lehrkräfte nach Nr. 5 Absatz 3 werden nach der Besoldungsgruppe vergütet, die ihrer Eingruppierung nach Nr. 5 Absatz 3 entspricht.

¹
Die Vergütung umfasst auch für Teilzeitbeschäftigte die Gewährung von Leistungsstufen, -zulagen und -prämien entsprechend den für die Beamten des Freistaates Bayern² geltenden Vorschriften.

(3) Die Regelungen über eine Zuwendung für Mitarbeiter, über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter, über eine vermögenswirksame Leistung an Mitarbeiter und eine ergänzende Leistung für Mitarbeiter (sog. Ballungsraumzulage) gelten in der im ABD Teil C am 30.06.2003 gültigen Fassung. Für die Höhe der in Satz 1 genannten Leistungen finden die Vorschriften für vergleichbare Beamte des Freistaates Bayern ² entsprechend Anwendung.

(4) Änderungen der Vergütung bzw. Leistungen gem. Absatz 2 und Änderungen in der Höhe der Leistungen gem. Absatz 3 werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil der SR 2 I.

(5) Bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gem. § 168 SGB VI. Davon ausgenommen sind Lehrkräfte, welche die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn nicht besitzen.

(6) Bei Lehrkräften, die die Voraussetzungen des Absatzes 5 erfüllen, übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) spätestens ab dem fünften Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

¹ Es sind die Vergütungsgruppen des ABD mit den Besoldungsgruppen der staatlichen Beamten wie folgt vergleichbar:

X	A 1	IV b	A 10
IX b	A 2	IV a	A 11
IX a	A 3	III	A 12
VIII	A 5	II b und II a	A 13
VII	A 6	I b	A 14
VI b und VI a	A 7	I a	A 15
V c	A 8	I	A 16
V b und V a	A 9		

² Abweichend von der SR 2 I Teile A wird hier auf die Beamten des Freistaates Bayern verwiesen, da laut Verfassung des Kath. Schulwerkes in Bayern Volksschulen in kirchlicher Trägerschaft derzeit keine Mitgliedsschulen sind.

Nr. 7
**Zu § 40 – Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburtsund
Todesfällen, Unterstützungen –**

Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle des Erziehungs- oder Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen.¹

¹ Gesetzlich Krankenversicherte erhalten derzeit Beihilfe in Tarif 820 K.

Nr. 8
**Zu Abschnitt XI – Urlaub – Arbeitsunfähigkeit
während der unterrichtsfreien Zeit –**

(1) Die §§ 47–49 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

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

(3) Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 37 Abs. 2 und 4 bzw. § 71 Abs. 2 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.

Nr. 9
Zu § 53 – Ordentliche Kündigung –

(1) Das Arbeitsverhältnis kann zur Erprobung der Lehrkraft bis zu einem Jahr befristet werden.

(2) Mit der für den 30. Juni geltenden Frist kann auch zum 31. Juli gekündigt werden.

(3) Von Lehrkräften, die nach Abschluss des Arbeitsvertrags die Tätigkeit unberechtigt nicht aufnehmen oder ohne Einhaltung der Kündigungsfristen des § 53 ABD Teil A, 1. oder bei auf bestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen vor deren vereinbartem Ende beenden, kann eine Vertragsstrafe bis zu einer Monatsvergütung verlangt werden.

Nr. 10
**Zu § 60 Abs. 1 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses
durch Erreichung der Altersgrenze –**

Es gelten die Vorschriften für die entsprechenden Beamten des Freistaates Bayern.¹ Sehen diese Vorschriften ein Ausscheiden vor Vollendung des 65. Lebensjahres vor,

endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat.

1 Abweichend von der Sonderregelung 2 I Teil A wird hier auf die Beamten des Freistaates Bayern verwiesen, da lt. Verfassung des Katholischen Schulwerkes in Bayern Volksschulen in kirchlicher Trägerschaft derzeit keine Mitgliedsschulen sind.

Nr. 11

Die §§ 11, 39, 42, 43, 44 und § 52 Abs. 1 Buchst. d finden keine Anwendung.

Es gelten anstelle dieser Bestimmungen die jeweiligen Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Freistaates Bayern.¹

1 Abweichend von der Sonderregelung 2 I Teil A wird hier auf die Beamten des Freistaates Bayern verwiesen, da lt. Verfassung des Katholischen Schulwerkes in Bayern Volksschulen in kirchlicher Trägerschaft derzeit keine Mitgliedsschulen sind.

Nr. 12

Zu ABD Teil H – Arbeitsverhältnisse nach Erreichung der Altersgrenze –

Die Vergütung richtet sich nach der Besoldungsordnung A nebst Anhang. Die Eingruppierung unterliegt der freien Vereinbarung.

Nr. 13

Zu ABD Teil C, 12. – Sabbatjahrregelung –

ABD Teil C, 12. „Sabbatjahrregelung“ findet keine Anwendung. Es gelten anstelle dieser Regelung die Bestimmungen für die entsprechenden angestellten Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Nr. 14

Lehrerfortbildung

Die Lehrkräfte sind verpflichtet und berechtigt im Umfang von zwölf Fortbildungstagen innerhalb von vier Jahren an Fortbildungsveranstaltungen – auch während der Ferien – teilzunehmen. Die Durchführung im Einzelnen wird vom Schulträger geregelt.

Nr. 15

– Geltung –

(1) Diese Regelungen gelten für ab dem 01. 01. 2002 begründete Arbeitsverhältnisse.

(2) Abweichend davon gelten Nr. 2, Nr. 3, Nr. 4, Nr. 5, Nr. 6 Abs. 1 bis 4, Nr. 7, Nr. 8, Nr. 9, Nr. 10, Nr. 11, Nr. 12, Nr. 13 u. Nr. 14 auch für am 31. 12. 2001 bestehende Arbeitsverhältnisse.

(3) Nr. 6 Abs. 5 gilt für am 31. 12. 2001 bestehende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften mit einer Vergütung nach der für Beamte des Freistaates Bayern gem. Art. 90 Bayerisches Beamtengesetz in Verbindung mit dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A. Bei diesen Lehrkräften übernimmt der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge des § 346 SGB III (sog. Arbeitslosenversicherung) spätestens ab dem 01. 01. 2004. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Lehrkräfte, die bisher eine Vergütung nach den Vergütungstarifverträgen des BAT/BL oder nach Vergütungsregelungen im Geltungsbereich des ABD Teil A erhalten, wenn sie eine schriftliche Erklärung abgeben, dass die Vergütung nach der gem. Art. 90 Bayerisches Beamtengesetz i.V. m. dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A erfolgen soll. Die Erklärung ist spätestens bis zum 31. 07. 2002 mit Wirkung für den übernächsten darauf folgenden Monat abzugeben.

(4) Für am 31. 12. 2001 bestehende Arbeitsverhältnisse gilt im Verhältnis zu kollektivrechtlichen Regelungen das Günstigkeitsprinzip.

**Sonderregelungen für Angestellte als Bibliothekare
an Büchereien in kirchlicher Trägerschaft (SR 2 m)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Diplombibliothekare an Büchereien und an Büchereistellen in kirchlicher Trägerschaft sowie für Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen an Büchereien in kirchlicher Trägerschaft die entsprechenden Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2

Zu §§ 15 und 17 – Arbeitszeit – Überstunden –

Den Bibliothekaren, zu deren Aufgaben auch die Erarbeitung von Bücherkenntnissen und die Besprechung von Neuerscheinungen gehören, ist hierfür eine nach den besonderen Verhältnissen der einzelnen Bibliothek bemessene Zeit auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen. Aus der Überschreitung der zur Erarbeitung der Bücherkenntnisse und der Besprechung von Neuerscheinungen vorgesehenen Zeiten kann ein Recht auf Anerkennung dieser Zeiten als Überstunden nicht hergeleitet werden.

**Sonderregelungen für Angestellte in Landwirtschaft,
Wein- und Obstbau (SR 2 p)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte in Landwirtschaft, Wein- und Obstbau.

Nr. 2

Zu § 15 – Regelmäßige Arbeitszeit –

Die regelmäßige Arbeitszeit kann in vier Monaten bis auf wöchentlich 50 und in weiteren vier Monaten des Jahres bis auf wöchentlich 56 Stunden festgesetzt werden. Sie darf aber 2214 Stunden im Jahr nicht übersteigen.

Das gilt nicht für Angestellte, denen Arbeiten übertragen sind, deren Erfüllung zeitlich nicht von der Eigenart der Verwaltung oder des Betriebes abhängig ist.

Anmerkung:

Nr. 2 darf nur in demselben Umfang angewendet werden, in dem die Arbeitszeit auch für die in der Einrichtung beschäftigten Arbeiter verlängert wird.

**Sonderregelungen
für Angestellte im forstlichen Außendienst (SR 2 q)
Nr. 1
Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte im forstlichen Außendienst.

**Nr. 2
Zu §§ 15 bis 17 und 35 – Arbeitszeit – Zeitzuschläge, Überstundenvergütung –**

Die §§ 15 bis 17 und 35 finden keine Anwendung. Die Arbeitszeit richtet sich nach den dienstlichen Erfordernissen. Auf die persönlichen Belange des Angestellten ist Rücksicht zu nehmen.

**Sonderregelungen
für Angestellte als Hausmeister (SR 2 r)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Hausmeister.

Nr. 2

Zu § 7 – Ärztliche Untersuchung –

Für Schulhausmeister gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten durch die Schulen allgemein erlassen sind.

Nr. 3

Zu § 15 – Regelmäßige Arbeitszeit –

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 50 $\frac{1}{2}$ Stunden wöchentlich.
- (2) § 15 Abs. 2 und 4 findet keine Anwendung.

Nr. 4

Zu § 17 – Überstunden –

Die über die regelmäßige Arbeitszeit (Nr. 3 Abs. 1) hinaus geleisteten Arbeitsstunden werden zur Hälfte als Überstunden gewertet.

Muster

**Sonderregelungen
für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter
Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 y)**

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

- a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitangestellte),
- b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer),
- c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsangestellte).

Anmerkungen:

1. Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen.
2. Der Abschluss eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig. Mit Ärzten, Zahnärzten können Zeitverträge bis zu einer Dauer von sieben Jahren geschlossen werden, wenn sie zum Facharzt weitergebildet werden.
3. Ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer darf nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, dass die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.
4. Die Angestellten, die unter Nr. 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
5. frei
6. Abweichend von der Anmerkung Nr. 1 können Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 und 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) begründet werden. Das gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die § 57a bis § 57f des Hochschulrahmengesetzes unmittelbar oder entsprechend gelten.

Für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse nach § 14 Abs. 2 u. 3 TzBfG gilt Folgendes:

- a) Es ist im Arbeitsvertrag anzugeben, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach dem § 14 Abs. 2 oder 3 TzBfG handelt.
- b) Die Dauer des Arbeitsverhältnisses soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; sie muss mindestens sechs Monate betragen.
- c) Als Probezeit gelten abweichend von § 5 Satz 1 bei Arbeitsverhältnissen
 - aa) von weniger als zwölf Monaten die ersten vier Wochen,
 - bb) von mindestens zwölf Monaten die ersten sechs Wochen des Arbeitsverhältnisses.
- d) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist
 - aa) in den ersten vier Wochen der Beschäftigung eine Woche,
 - bb) nach Ablauf der vierten Woche der Beschäftigung zwei Wochen.
- e) Ein Arbeitsverhältnis, das für eine längere Dauer als zwölf Monate vereinbart wurde, kann auch nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Schluss eines Kalendermonats.

Ein Arbeitsverhältnis, das für eine Dauer von längstens zwölf Monaten vereinbart wurde, kann nach Ablauf der Probezeit nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Als wichtiger Grund im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabs. für eine Kündigung durch den Angestellten gilt auch die Aufnahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses; zwischen den Arbeitsvertragsparteien soll Einvernehmen über eine angemessene Auslaufzeit erzielt werden.

f) Vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob der Angestellte auf Dauer oder befristet weiterbeschäftigt werden kann.

g) Die Nrn. 2, 3 und 7 dieser Sonderregelungen finden keine Anwendung.

§ 21 TzBfG gilt in den Fällen, in denen die auflösende Bedingung nicht auf Gründen in der Person des Angestellten beruht, mit der Maßgabe, dass bei der Anwendung des § 15 Abs. 2 TzBfG anstelle der Frist von zwei Wochen eine solche von vier Wochen tritt, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung länger als ein Jahr bestanden hat.

Nr. 2

Zu § 4 – Schriftform, Nebenabreden –

(1) Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird.

(2) Im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.

Im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll.

Im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten ist anzugeben, ob und für welche Dauer er zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird.

Nr. 3

Zu § 8 – Allgemeine Pflichten –

Der Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch zur Erledigung anderer Aufgaben von begrenzter Dauer sowie zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe herangezogen werden. In diesen Fällen gilt, falls eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird, nur § 24 Abs. 1.

Nr. 4

aufgehoben

Nr. 5

frei

Nr. 6

frei

Nr. 7
Zu Abschnitt XII – Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

Anstelle der §§ 53, 55, 56 und 60 gelten die nachstehenden Vorschriften:

(1) Das Arbeitsverhältnis des Zeitangestellten endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(2) Das Arbeitsverhältnis des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer und des Aushilfsangestellten endet durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses oder mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(3) Ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann auch vorher gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche.

Hat die Beschäftigung im jetzigen Arbeitsverhältnis länger als einen Monat gedauert, so beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber
von insgesamt mehr als einem Monat zwei Wochen,
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.

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

(4) Endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber dem Angestellten den Zeitpunkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung der Vergütung (§ 26) erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

3. Allgemeine Vergütungsordnung/Tätigkeitsmerkmale

3.1. Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen

1. Für Angestellte, deren Tätigkeit außerhalb der Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 1 und 1a bis 1e des Allgemeinen Teils in besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt ist, gelten die Tätigkeitsmerkmale dieser Fallgruppen weder in der Vergütungsgruppe, in der sie aufgeführt sind noch in einer höheren Vergütungsgruppe.
Dies gilt nicht für sonstige Angestellte der Fallgruppe 1 der Vergütungsgruppe Va und für sonstige Angestellte der Fallgruppen 1a bis 1e der Vergütungsgruppen II a bis I des Allgemeinen Teils, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, es sei denn, dass ihre Tätigkeit außerhalb dieser Fallgruppen in besonderen Tätigkeitsmerkmalen aufgeführt ist.
Die Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Fallgruppe 2 der Vergütungsgruppen I b, IV b, VI b, VII und IX b und der einzigen Fallgruppe der Vergütungsgruppe IX a des Allgemeinen Teils sind keine besonderen Tätigkeitsmerkmale im Sinne der Sätze 1 und 2.
2. Unter „technischer Ausbildung“ im Sinne des bei den nachstehenden Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsmerkmals „Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen“ ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschlusszeugnisse zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes des jeweiligen Arbeitgebers berechtigen, sowie der erfolgreiche Besuch einer Schule, die in der jeweils geltenden Reichliste der Fachschulen aufgeführt war, deren Abschlusszeugnis zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigen.
3. Unter „staatlich geprüften Technikern“ bzw. „Technikern mit staatlicher Abschlussprüfung“ im Sinne der bei den nachstehenden Vergütungsgruppen aufgeführten Tätigkeitsmerkmale für „staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen“ sind Angestellte zu verstehen, die
 - a) einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. April 1964 bzw. vom 18. Januar 1973) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ bzw. „Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung“ mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben, oder
 - b) einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über Fachschulen mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1980) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der ihrer Fachrichtung/Schwerpunkt zugeordneten Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker/Staatlich geprüfte Technikerin“ erworben haben.

4. frei

5. Die Tätigkeitsmerkmale unter nachfolgend 3.2. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale und 3.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale gelten nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

6. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Angestellten abhängig ist, zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten. Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

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

8. bis 9. frei

10. Vergütungsgruppenzulagen gelten, soweit durch ABD Teil A nichts anderes geregelt ist, bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Vergütung (§ 26).

Regelung zur Anpassung des ABD an den EURO

(nicht abgedruckt)

3.2. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Vergütungsgruppe I

1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit nach Vergütungsgruppe I a Fallgruppe 1 a.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

1 b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens acht Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 6)

Vergütungsgruppe I a

1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe I b Fallgruppe I a heraushebt.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

1 b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens fünf Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 6)

Vergütungsgruppe I b

1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

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

denen mindestens drei Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 6)

1 c. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 b.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

1 d. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, dass sie hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

1 e. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a Fallgruppe 1 c.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe II a eingruppiert sind, nach elfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a, wenn sie eine zweite Staatsprüfung abgelegt haben, im Übrigen nach fünfzehnjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a.

(Den Zeiten in Vergütungsgruppe II a stehen Zeiten gleich, die vor dem 1. Januar 1966 in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe III zurückgelegt worden sind.

Der zweiten Staatsprüfung stehen gleich:

a) frei,

b) frei,

c) die zweite theologische Prüfung für evangelische Geistliche,

d) das Presbyteriatsexamen für katholische Geistliche).

(Hierzu Anmerkung Nr. 12)

Vergütungsgruppe II a

1 a. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.*

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

1 b. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Fallgruppe 1 a heraushebt.*

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

1 c. Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe I a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert.*

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

2. bis 7. frei

8. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr.2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 heraushebt.1

8 a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr.2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 heraushebt, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2 a.

8 b. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10 heraushebt, nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 2.

9. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3 heraushebt.¹

(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

9 a. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3 heraushebt,

nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3 a.

(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

9 b. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch schöpferische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 11 heraushebt,

nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3.

(Hierzu Anmerkung Nr. 31 und 32)

10. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 a heraushebt, nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 a.

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

¹ Diese Angestellten erhalten nach zehnjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe II a.

Vergütungsgruppe II b frei

Vergütungsgruppe III

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1a heraushebt.

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe I a heraushebt, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 a. (Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10 heraushebt.

2 a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 2 heraushebt.

2 b. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung,

deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10 heraushebt,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10 a.

2 c. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21 heraushebt,

nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 10.

3. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch

besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch schöpferische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 11 heraushebt.

(Hierzu Anmerkung Nrn. 31 und 32)

3 a. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 3 heraushebt.

(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

3 b. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch schöpferische oder Spezialaufgaben aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 11 heraushebt,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 11a.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 31 und 32)

3 c. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in selbstständiger Tätigkeit sowie sonstige Angestellte in selbstständiger Tätigkeit, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 22 heraushebt,

nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 11.

(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

Vergütungsgruppe IV a

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt.

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a heraushebt.

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. bis 5. frei

6. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplom-Bibliothekare)
- a) als Leiter von öffentlichen Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 25 000 Bänden und durchschnittlich 100 000 Entleihungen im Jahr,
 - b) die für öffentliche Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 70 000 Bänden als Berater auf schwierigen Sachgebieten, deren Tätigkeit besonders hervorragende Fachkenntnisse voraussetzt, beschäftigt werden,
 - c) als Abteilungsleiter von Musikbücherabteilungen in öffentlichen Büchereien mit einem Bestand von mindestens 16 000 Bänden oder Tonträgern.
7. Angestellte in der Tätigkeit von Forstamtmännern.
8. Angestellte im Forstverwaltungsdienst, die hinsichtlich ihrer Leistung den Forstassessoren gleichzustellen sind.
9. frei
10. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21 heraushebt.
(Besondere Leistungen sind z.B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)
- 10 a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 10 heraushebt.
- 10 b. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21 heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21a.

(Besondere Leistungen sind z.B. die Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)

10 c. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeit, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21.

11. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in selbständiger Tätigkeit sowie sonstige Angestellte in selbständiger Tätigkeit, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 22 heraushebt, (Hierzu Anmerkung Nr. 31)

11 a. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch schöpferische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 11 heraushebt, (Hierzu Anmerkungen Nr. 31 und 32)

11 b. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in selbständiger Tätigkeit sowie sonstige Angestellte in selbständiger Tätigkeit, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 22 heraushebt, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 22a, (Hierzu Anmerkung Nr. 31)

11 c. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegen der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten

und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten, nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 22, (Hierzu Anmerkung Nr. 31)

Vergütungsgruppe IV b

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 b.
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe V a oder V b eingruppiert sind, nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V a oder V b.
(Hierzu Anmerkung Nr. 13)

3. bis 7. frei

8. Angestellte in wissenschaftlichen Bibliotheken mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) und entsprechender Tätigkeit,

a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 16 oder 17 unterstellt ist, oder

b) die an wissenschaftlichen Bibliotheken mit einem Buchbestand von mindestens 50 000 Bänden mit besonders schwierigen Fachaufgaben beschäftigt werden.

9. Angestellte an Büchereien in kirchlicher Trägerschaft mit abgeschlossener Fachausbildung entweder für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) oder für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit,

a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 16 oder 17 unterstellt ist, oder

b) als fachlicher Leiter von Büchereien in kirchlicher Trägerschaft mit einem Buchbestand von mindestens 40 000 Bänden.

10. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an Büchereien in kirchlicher Trägerschaft (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit,

a) denen mindestens ein Diplombibliothekar oder eine gleichwertige Fachkraft mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 16 oder 17 ständig unterstellt ist,

b) als Leiter von Büchereien in kirchlicher Trägerschaft mit einem Buchbestand von mindestens 12 000 Bänden und durchschnittlich 48 000 Entleihungen im Jahr.

11. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst, denen mehrere Archivangestellte oder gleichwertige Fachkräfte mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 18 unterstellt sind.

12. Angestellte in der Tätigkeit von Oberförstern.

13. bis 16. frei

17. Angestellte im Pressedienst mit besonderen Fachkenntnissen als Schriftleiter, die sich aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 26 herausheben.

18. bis 20. frei

21. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.

(Entsprechende Tätigkeiten sind z.B.:

1. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen –, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung;

2. Ausführung besonders schwieriger Analysen, Schiedsanalysen oder selbstständige Erledigung neuartiger Versuche nach kurzer Weisung in Versuchslaboratorien, Versuchsanstalten und Versuchswerkstätten.)

21 a. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 21 heraushebt.

(Besondere Leistungen sind z. B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.)

22. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.

(Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.: Ausführung oder Auswertung von trigonometrischen oder topographischen Messungen nach Lage und Höhe nicht nur einfacher Art, von Katastermessung oder von bautechnischen Messungen nicht nur einfacher Art; photogrammetrische Auswertungen und Entzerrungen; kartographische Entwurfs- und Fortführungsarbeiten).

(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

22 a. Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in selbstständiger Tätigkeit sowie sonstige Angestellte in selbstständiger Tätigkeit, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 22 heraushebt.

(Hierzu Anmerkung Nr. 31)

Vergütungsgruppe V a

1. Technische Angestellte mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit während der ersten 6 Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Entsprechende Tätigkeiten sind z.B.:

1. Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen –, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung;

2. Ausführung besonders schwieriger Analysen, Schiedsanalysen oder selbstständige Erledigung neuartiger Versuche nach kurzer Weisung in Versuchslaboratorien und Versuchswerkstätten.)

Vergütungsgruppe V b

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Fallgruppen 1a der Vergütungsgruppen VII, VI b und V c geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)*

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist.*

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 c. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert,

nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1a.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen.

Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. 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.)

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. bis 6. frei

7. Angestellte, denen mindestens drei Angestellte mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7, 7 a, 7 b oder 7 c durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. *

7 a. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe

7 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbstständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 15.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27, 28 und die Gesamtvergütung nach § 30 bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

7 b. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 b heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 16.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27, 28 und die Gesamtvergütung nach § 30 bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

8. bis 15. frei

16. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. *

17. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den bibliothekarischen Dienst an Büchereien in kirchlicher Trägerschaft (Diplombibliothekare) mit entsprechender Tätigkeit sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. *

18. Angestellte mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst in der Tätigkeit von Archivinspektoren sowie Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, ferner entsprechende Angestellte in Museen. *

19. Angestellte in der Tätigkeit von Revierförstern. *

20. bis 24. frei

25. Leiter von Registraturen, deren Tätigkeit sich durch die besondere Bedeutung der Registratur aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 9 oder 10 heraushebt. *

25 a. Leiter einer nach Sach Gesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens fünf Registraturangestellte, davon zwei mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 40, ständig unterstellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 22, 23 und 24)

26. Angestellte im Pressedienst mit besonderen Fachkenntnissen als Schriftleiter, soweit nicht in die Vergütungsgruppe IV b eingruppiert. *

Vergütungsgruppe V c

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnis und selbstständige Leistung erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. 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.)

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert (Die Klammerzusätze zu Fallgruppe 1 a gelten).

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst im unmittelbaren Anschluss an eine kaufmännische Berufsausbildung, deren Tätigkeit bezüglich Selbstständigkeit und Verantwortung (noch) eingeschränkt ist und nur unter Anleitung wahrgenommen wird, auf einer Stelle, deren Tätigkeitsmerkmale mindestens der Vergütungsgruppe V b entsprechen, nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 a.

(Hierzu Protokollnotiz)

3. bis 8. frei

9. Leiter einer nach Sach Gesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens drei Registraturangestellte, davon einer mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 40 ständig unterstellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 22, 23 und 24)

10. frei

11. Leiter von Registraturen, denen mindestens vier Registraturangestellte, davon drei mindestens der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 10, ständig unterstellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 23 und 24)

12. Leiter von Registraturen, denen mindestens acht Registraturangestellte ständig unterstellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 23 und 24)

13. bis 14. frei

15. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbstständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27, 28 und die Gesamtvergütung nach § 30 bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

15 a. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbstständig errechnen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen,

nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7a.

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

16. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7b heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte das Besoldungsdienstalter erstmals, die Ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge erstmals, die Ruhegehaltsfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung nach den §§ 27, 28 und die Gesamtvergütung nach § 30 bei der Einstellung nicht festzusetzen, keine Widerspruchsbescheide zu erteilen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

16 a. Angestellte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen,
nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7c.
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

17. Angestellte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen überwiegend schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 10, 11, 11 a und 11 b)

18. Angestellte in Kassen, denen mindestens drei Angestellte mit buchhalterischen Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VII ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 10 und 11 a)

Vergütungsgruppe VI a frei

Vergütungsgruppe VI b

I a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.
(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. 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.)
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

- I b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 a.
(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)
(Hierzu Anmerkung Nr. 9)
2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert sind, nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII.
(Hierzu Anmerkung Nr. 14)
3. frei
4. Angestellte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen in nicht unerheblichem Umfang schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.
(Der Umfang der schwierigen buchhalterischen Tätigkeiten ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 10, 11, 11 a und 11 b)
- 4 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst im unmittelbaren Anschluss an eine kaufmännische Berufsausbildung, deren Tätigkeit bezüglich Selbstständigkeit und Verantwortung (noch) eingeschränkt ist und nur unter Anleitung wahrgenommen wird, auf einer Stelle, deren Tätigkeitsmerkmale mindestens der Vergütungsgruppe V c entsprechen, nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 4.
(Hierzu Protokollnotiz)
5. Angestellte in Kassen, denen mindestens drei Angestellte mit buchhalterischen Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VIII oder Maschinenbucher ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 10 und 11 a)
6. frei
7. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbstständig errechnen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

7 a. Angestellte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne selbstständig errechnen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

7 b. Angestellte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen.

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

7 c. Angestellte, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Vergütungen oder Löhne einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

8. bis 20. frei

21. Lektoren mit besonderen Fachkenntnissen.

22. bis 34. frei

35. Angestellte in Büchereien in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst und in nicht unerheblichem Umfange selbstständige Leistungen erfordern. (Die Klammersätze zu Fallgruppe 1 gelten entsprechend.)

36. Angestellte in Archiven in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Archivdienst und in nicht unerheblichem Umfange selbstständige Leistungen erfordern. (Die Klammersätze zu Fallgruppe 1 gelten entsprechend.)

37. frei

38. Leiter von Registraturen, denen mindestens zwei Registraturangestellte, davon einer mindestens der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 10, ständig unterstellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 23 und 24)

39. Leiter von Registraturen, denen mindestens fünf Registraturangestellte ständig unterstellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 23 und 24)

40. Registraturangestellte in einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur in Tätigkeiten, die gründliche, umfangreiche Fachkenntnisse des Registraturwesens und eingehende Kenntnisse des verwalteten Schriftgutes erfordern. (Hierzu Anmerkung Nr. 22)

170. Pfarrsekretärinnen, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

171. Pfarrsekretärinnen, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe VIII dadurch heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 170.

Vergütungsgruppe VII

1 a. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann).*

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.)*

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

1 c. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe

1 a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert,

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 b.

(Der Klammersatz zu Fallgruppe 1 b gilt.)

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert sind,

nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII.

(Hierzu Anmerkung Nr. 15)

3. Angestellte in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten. *

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 10, 11 und 11a)

- 3 a. Angestellte in Finanzkassen, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordern. (Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften usw. des Aufgabenkreises.)*
(Hierzu Anmerkung Nr. 10)
4. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst im unmittelbaren Anschluss an eine kaufmännische Berufsausbildung, deren Tätigkeit bezüglich Selbstständigkeit und Verantwortung (noch) eingeschränkt ist und nur unter Anleitung wahrgenommen wird, auf einer Stelle, deren Tätigkeitsmerkmale mindestens der Vergütungsgruppe VI b entsprechen, nach sechs Monaten Bewährung in Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 2.
(Hierzu Protokollnotiz)
- 4 a. Maschinenbucher auf Arbeitsplätzen mit umfangreichem und vielfältigem Buchungsanfall.* ¹
5. Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Vergütungen oder Löhnen einschließlich der Krankenbezüge, Urlaubsvergütungen oder Urlaubslöhne, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.*
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)
6. bis 9. frei
10. Registraturangestellte mit gründlichen Fachkenntnissen.
(Erforderlich sind eingehende Kenntnisse im Geschäftsbereich, in der Weiterführung und im Ausbau einer Registratur.)*
11. Angestellte in Büchereien mit gründlichen Fachkenntnissen im Bibliotheksdienst.*
12. Angestellte in Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten mit gründlichen Fachkenntnissen.*
13. bis 24 frei
25. Lektoren, soweit nicht in Vergütungsgruppe VI b.*
26. Magazin- und Lagervorsteher mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern.*
27. bis 42. frei
- 42 a. Leiter von Registraturen.*
(Hierzu Anmerkung Nr. 23)
- ¹ Vollbeschäftigte Angestellte, die überdurchschnittliche Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbebegrabs (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach der Vergütungsgruppe VII gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.

170. Pfarrsekretärinnen, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe VIII dadurch heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

171. Pfarrsekretärinnen mit schwieriger pfarrlicher Tätigkeit, nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 170.

Vergütungsgruppe VIII

1 a. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigerer Tätigkeit (z.B. Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, Entwerfen von dabei zu erledigenden Schreiben nach skizzierten Angaben; Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge, auch ohne Anleitung; Führung von Briefftagebüchern schwieriger Art; Führungen von nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordneten Karteien sowie von solchen Karteien, deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt; buchhalterische Übertragungsarbeiten; Zinsstaffelberechnungen; Kontenführung).*

1 b. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 1 a heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.)*

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

2. Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst im unmittelbaren Anschluss an eine kaufmännische Berufsausbildung, deren Tätigkeit bezüglich Selbstständigkeit und Verantwortung (noch) eingeschränkt ist und nur unter Anleitung wahrgenommen wird, auf einer Stelle, deren Tätigkeitsmerkmale mindestens der Vergütungsgruppe VII entsprechen.

(Hierzu Protokollnotiz)

3. frei

3 a. Angestellte, die Buchungen mittels Buchungsmaschinen vornehmen (Maschinenbucher).*

4. Angestellte mit schwieriger Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.*

5. bis 10. frei

11. Angestellte zur Führung von Geld- und Haushaltsvoranschlagskontrollen.*

12. bis 23. frei

24. Krankenbesucher mit mehrjährigen praktischen Erfahrungen und entsprechenden Leistungen in besonders schwieriger Tätigkeit.*

25. bis 26. frei

27. Magazin-, Lager- und Lagerhofvorsteher.*

170. Pfarrsekretärinnen mit schwieriger pfarrlicher Tätigkeit.

171. Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro mit einfacheren Arbeiten im bürotechnischen Dienst und/oder im Schreibdienst

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b Fallgruppe 170.

Vergütungsgruppe IX a

Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IX b, mit Ausnahme der Mitarbeiter

in Fallgruppe 170,

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.

(Hierzu Anmerkung Nr. 16)

Vergütungsgruppe IX b

1. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Kanzlei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit einfacheren Arbeiten (z.B. nach Schema zu erledigende Arbeiten; Postabfertigung, Führung von Brieftagebüchern, Inhaltsverzeichnissen; Führung von einfachen Karteien, z.B. Zettelkatalogen nach Eigen- oder Ortsnamen geordneten Karteien; Führung von Kontrolllisten, statistischen Anschreibungen; Formularverwaltung, Schreibmaterialverwaltung, Führung von häufig wiederkehrendem Schriftwechsel nach Vordruck, insbesondere formularmäßige Bescheinigungen und Benachrichtigungen sowie Erinnerungen; Lesen von Reinschriften; Heraussuchen von Vorgängen an Hand der Tagebücher).

2. Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe X

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X.

3. Angestellte an Rechenmaschinen.

4. frei

5. Angestellte mit einfacherer Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.

6. Technische Angestellte mit einfacher Tätigkeit (z.B. Berechnungen einfacherer Art, Überwachung technischer Anlagen).

7. Angestellte im Magazindienst mit einfacheren Arbeiten, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

8. bis 13. frei

14. Krankenbesucher.

15. bis 19. frei

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

- 20. bis 21. frei
- 22. Magazin-, Lager- und Lagerhofverwalter.
- 23. bis 24. frei
- 25. Boten (Botenmeister), denen mindestens drei Boten ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkung Nr. 27)
- 26. Pförtner bei großen kirchlichen Einrichtungen mit starkem Publikumsverkehr, die in größerem Umfang Auskünfte zu erteilen haben, für die die Kenntnis der Zuständigkeit nicht nur der Einrichtung, bei der sie beschäftigt sind, erforderlich ist.
- 27. Vervielfältiger an Bürovervielfältigungsmaschinen mit abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen Lehrberuf, z.B. als Offset-Vervielfältiger.
(Hierzu Anmerkung Nr. 28)
- 170. Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro mit einfacheren Arbeiten im bürotechnischen Dienst und/oder im Schreibdienst.

Vergütungsgruppe X

- 1. Angestellte im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei-, Kanzlei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit (z.B. Führung einfacher Kontrollen und Listen, wie Aktenausgabekontrollen, Nummernverzeichnisse; Hilfsleistungen bei der Postabfertigung, insbesondere Anfertigung von Anschriften mit der Hand oder auf mechanischem Wege und dgl.; Ausschneiden und Aufkleben von Zeitungsnachrichten nach Anweisung und Herkunftsbezeichnungen dieser Ausschnitte; Einordnen von Karteiblättern; Heraussuchen und Einordnen von Aktenstücken; Anfertigung von Abschriften und Reinschriften in Hand- und Maschinenschrift in deutscher Sprache, auch unter Verwendung von Formularen, und gelegentliches Aufnehmen von Stenogrammen).
- 2. Angestellte mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit in Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.
- 3. bis 4. frei
- 5. Angestellte im Magazindienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit.
- 6. bis 14. frei
- 15. Boten nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als Bote oder Pförtner im Arbeiterverhältnis im kirchlichen Dienst.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 27 und 30)
- 16. Pförtner nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als Pförtner oder Bote im Arbeiterverhältnis im kirchlichen Dienst.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 27 und 30)

17. Vervielfältiger an Bürovervielfältigungsmaschinen nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als Vervielfältiger im Arbeiterverhältnis im kirchlichen Dienst.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 28 und 30)

Protokollnotiz:

Die von der KODA getroffene Regelung passt von ihrem Wortlaut her für den Zeitaufstieg der Anfangsangestellten, die unmittelbar nach Abschluss ihrer Ausbildung ihre Arbeit auf einer Planstelle in Vergütungsgruppe V b aufnehmen und zunächst in Vergütungsgruppe VIII, VII, VI b und V c eingruppiert sind, bis sie nach insgesamt dreieinhalb Jahren in der ihrer Planstelle entsprechenden Vergütungsgruppe angelangt sind. Danach unterliegen sie jeweils dem ihrer Eingruppierung (Fallgruppe) entsprechenden Bewährungsaufstieg.

Entsprechend ist auch zu verfahren, wenn ein Mitarbeiter seine Arbeit als Anfangsangestellter auf einer Planstelle der Vergütungsgruppe VII oder VI b aufnimmt. Dieser Anfangsangestellte durchläuft zunächst von Vergütungsgruppe VIII an den in der KODA-Regelung vorgesehenen Zeitaufstieg und wird bei Erreichen der seiner Planstelle entsprechenden Vergütungsgruppe zeitgleich der für den Bewährungsaufstieg vorgesehenen, auf dieser Planstelle maßgeblichen Fallgruppe zugeordnet.

Anmerkungen:

Nr. 1

Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind. Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist.

Nr. 2 bis Nr. 5 frei

Nr. 6

Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:

- a) Angestellte der Vergütungsgruppe II a Fallgruppen 8 bis 10 in 3.2. Allgemeiner Teil,
- b) Angestellte der Vergütungsgruppe II a in 3.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale Abschn. B Unterabschn. I und IV,

Nr. 7 frei

Nr. 8

Zu den Dienst- oder Versorgungsbezügen, Vergütungen oder Löhnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören ggf. auch sonstige Leistungen, z. B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V, vermögenswirksame Leistungen.

Nr. 9

Buchhaltereidienst im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Angestellten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.

Nr. 10

Kassen und Zahlstellen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind nur die in der Reichskassenordnung (RKO) und in der Verordnung über das Kassen- und Rechnungswesen der Gemeinden (KuRVO) als solche bestimmten.

Nr. 11

Der Angestellte führt oder verwaltet verantwortlich Personen- oder Sachkonten, wenn 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.

Nr. 11 a

Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Angestellte, die in Zahlstellen oder Buchungsstellen verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.

Nr. 11 b

Schwierige buchhalterische Tätigkeiten sind z. B.:

- a) Selbstständiger Verkehr mit den bewirtschafteten Stellen;
- b) Führen oder Verwalten von Darlehens- oder Schuldendienstkosten, wenn die Zins- und Tilgungsleistungen selbstständig errechnet werden müssen;
- c) bis e) frei
- f) Führen oder Verwalten von Sachkonten für Haushaltsangaben, wenn damit das Überwachen zahlreicher Abschlagszahlungen verbunden ist;
- g) 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) Führen oder Verwalten von Konten für den Abrechnungsverkehr mit Kassen oder Zahlstellen;
- i) frei
- j) Führen oder Verwalten schwieriger Konten der Vermögensrechnung bei gleichzeitigem selbstständigem Berechnen von Abschreibungen aufgrund allgemeiner – betraglich nicht festgelegter – Kassen- oder Buchungsanweisungen.

Nr. 12

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte

- a) in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe II a oder
- b) in folgende Fallgruppe der Vergütungsgruppe II a eingruppiert gewesen ist:
Fallgruppe 8 in 3.2 Allgemeiner Teil.

Das Gleiche gilt für entsprechende Zeiten, in denen der Angestellte bei einem in § 23 a Satz 2 Nr. 3 Satz 2 ABD Teil A genannten Arbeitgeber in der entsprechenden Vergütungsgruppe und nach einem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppiert gewesen ist.

Nr. 13

Bei der Abrechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte

a) in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppen V a und V b oder

b) in einer der folgenden Fallgruppen der Vergütungsgruppe V b eingruppiert gewesen ist:

Fallgruppe 25 a in 3.2 Allgemeiner Teil,

Fallgruppen 3 und 5 des Unterabschn. VI und Fallgruppe 4 des Unterabschn. VII in 3.3.

Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale Abschn. B,

Fallgruppen 10 bis 12 in 3.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale Abschn. Q.

Nr. 14

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe VII eingruppiert gewesen ist.

Das Gleiche gilt für entsprechende Zeiten, in denen der Angestellte bei einem in § 23 a Satz 2

Nr. 3 Satz 2 ABD Teil A genannten Arbeitgeber in der entsprechenden Vergütungsgruppe und nach einem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppiert gewesen ist.

Nr. 15

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe

bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe VIII eingruppiert gewesen ist.

Das Gleiche gilt für entsprechende Zeiten, in denen der Angestellte bei einem in § 23 a Satz 2

Nr. 3 Satz 2 ABD Teil A genannten Arbeitgeber in der entsprechenden Vergütungsgruppe und nach einem entsprechenden Tätigkeitsmerkmal eingruppiert gewesen ist.

Nr. 16

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit für den Aufstieg nach dieser Fallgruppe

bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen der Angestellte in einer im Wege eines Bewährungsaufstiegs oder durch Zeitablauf erreichten Fallgruppe der Vergütungsgruppe IX b eingruppiert gewesen ist.

Nr. 17 bis Nr. 21 frei

Nr. 22

Eine nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzung nicht.

Nr. 23

Leiter von Registraturen, denen weniger Registraturangestellte als im Tätigkeitsmerkmal gefordert, ständig unterstellt sind, sind nach den Tätigkeitsmerkmalen für Registraturangestellte einzugruppiieren, wenn dies für sie günstiger ist.

Nr. 24

Zu den Registraturangestellten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören auch die Angestellten im Registratordienst der Vergütungsgruppen X bis VIII.

Nr. 25 bis Nr. 26 frei

Nr. 27

Zu den Boten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören nicht die Kassenboten.

Nr. 28

Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen nur Arbeitnehmer, die bei Beschäftigung im Arbeitsverhältnis als Vervielfältiger, nicht aber z. B. als Drucker einzureihen wären.

Nr. 29 frei

Nr. 30

Auf die dreijährige Beschäftigung können sonstige Zeiten im Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber angerechnet werden.

Nr. 31

Vermessungstechnische und landkartentechnische Angestellte, die vor dem 01. Juli 1972 eine der technischen Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen gleichwertige behördliche Prüfung abgelegt haben, werden den vermessungstechnischen und landkartentechnischen Angestellten mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen gleichgestellt. Das Gleiche gilt, wenn die behördliche Prüfung nach dem 30. Juni 1972 abgelegt wird, die Ausbildung jedoch vor dem 01. Juli 1972 begonnen hat. Den vermessungstechnischen Angestellten mit einer vor dem 01. Juli 1972 abgelegten gleichwertigen behördlichen Prüfung stehen die behördlich geprüften Kulturbautechniker gleich, die vor dem 01. Juli die behördliche Prüfung nach der hessischen Ausbildungs- und Prüfungsordnung für kulturbautechnische Angestellte der Wasserwirtschaftsverwaltung vom 21. Januar 1958 (Staats-Anzeiger für das Land Hessen S. 134) erfolgreich abgelegt haben. Satz 2 gilt entsprechend.

Nr. 32

Besonders schwierige Tätigkeiten und bedeutende Aufgaben im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.:

- a) Ausführung von umfangreichen Vermessungen zur Fortführung oder Neueinrichtungen des Liegenschaftskatasters (Katastervermessungen) mit widersprüchlichen Unterlagen oder von umfangreichen Katastervermessungen mit gleichem Schwierigkeitsgrad (z. B. in Grubensenkungsgebieten);
- b) Absteckungen für umfangreiche Ingenieurbauten z. B. Brücken-, Hochstrassen-, Tunnelabsteckungen oder Absteckungen anderer vergleichbarer Verkehrsbauten, ggf. einschließlich der Vor- und Folgearbeiten;
- c) Lagefestpunktvermessungen (Erkundung bzw. Erkundung und Messung) in eng bebauten Gebieten oder unter gleich schwierigen Verhältnissen (Lagefestpunkte sind trigonometrische, Polygon- und gleichwertige Punkte);
- d) Ausführung oder Auswertung von Präzisionsvermessungen in übergeordneten Netzen des Lage- oder Höhenfestpunktfeldes;
- e) Aufsichts- und Prüftätigkeit bei der Auswertung von Katastervermessungen mit widersprüchlichen Unterlagen oder bei kartographischen, nivellitischen, photogrammetrischen, typographischen oder trigonometrischen Arbeiten oder bei Bodenordnungsverfahren mit gleichem Schwierigkeitsgrad. (Das Fehlen der Aufsichtstätigkeit ist unerheblich, wenn dem Angestellten besonders schwierige Prüfungen übertragen sind, z. B. Prüftätigkeit zur Übernahme von Messungsschriften bei umfangreichen Fortführungs- oder Neuvermessungen auf Grund neuer Aufnahmenetze);
- f) Aufsichts- und Prüftätigkeit bei der Prüfung fertiger Arbeitsergebnisse der Flurbereinigung, ggf. einschließlich der Herstellung der Unterlagen für die Berichtigung des Grundbuches und der vermessungstechnischen Unterlagen für die Berichtigung des Liegenschaftskatasters, oder beim Ausbau der gemeinschaftlichen Anlagen in allen Verfahren eines Flurbereinigungsamtes. (Bei größeren Flurbereinigungsämtern kann dieses Merkmal auch von mehreren Angestellten erfüllt werden);

- g) Verantwortliche Ausführung der vermessungstechnischen Ingenieurarbeiten eines Flurbereinigungsverfahrens (ausführender vermessungstechnischer Sachbearbeiter oder erster technischer Sachbearbeiter);
h) Vermessungstechnische Auswertung von Bauleitplänen unter besonderen technischen Schwierigkeiten.

3.3. Zusätzliche Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Angestelltengruppen

A.
frei

B. Angestellte in der Datenverarbeitung (DV)

Allgemeine Vorbemerkungen:

- (1) Unter diesen Abschnitt fallen Angestellte als Leiter von DV-Gruppen, in der DV-Organisation, in der Anwendungsprogrammierung, in der DV-Systemtechnik, in der Datenerfassung, in der Produktionssteuerung und in der Maschinenbedienung ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung.
(2) DV-Anlagen im Sinne dieses Abschnitts sind Maschinen, bei denen alle nachfolgend aufgeführten Merkmale vorhanden sind:
a) Zentraleinheit (DIN 44 300 Nr. 109),
b) Eingabegerät (DIN 44 300 Nr. 133) Ausgabegerät (DIN 44 300 Nr. 135) und peripherer Speicher (DIN 44 300 Nr. 113) oder entsprechende beeinflussbare Funktionen,
c) Betriebssystem (DIN 44 300 Nr. 59) und
d) vom Programm (DIN 44 300 Nr. 40) her auswechselbarer Speicherinhalt.
(3) Ist für eine Tätigkeit in der Datenverarbeitung eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (Anmerkung Nr. 1 zu Teil I) erforderlich, gelten die Tätigkeitsmerkmale für Angestellte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung der Vergütungsgruppen II a bis I.
(4) Die in diesem Abschn. in Bezug genommenen Begriffsbestimmungen der DIN 44 300 sind im Anhang 1 wiedergegeben. Der Anhang 1 ist Bestandteil dieses Abschnitts.
(Anhang 1 nicht abgedruckt)
(5) Soweit in Anmerkungen eine DV-Aus- oder Fortbildung entsprechend den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) gefordert wird, gelten neben diesen bei DV-Aus- oder Fortbildungen nach den Rahmenrichtlinien für die Aus- und Fortbildung im Bereich der Informationstechnik (IT) in der öffentlichen Verwaltung (IT-Aus- und Fortbildungsrichtlinien, BAnz.Nr. 107 vom 14. Juni 1991) die Moduln der Wissens-/ Themenbereiche, die sich aus dem Anhang 2 ergeben. Der Anhang 2 ist Bestandteil dieses Abschnitts.
(Anhang 2 nicht abgedruckt)

I. Angestellte als Leiter von DV-Gruppen

Vorbemerkungen:

(1) DV-Gruppen haben die folgenden Aufgaben:

- a) Entwicklung neuer DV-Verfahren oder wesentliche Änderung bzw. Ergänzung bestehender DV-Verfahren einschl. jeweils der Einführung,
- b) Übernahme von DV-Verfahren einschl. Einführung oder
- c) Pflege eingeführter DV-Verfahren.

Sie befassen sich

- a) nur mit DV-Organisation oder nur mit Anwendungsprogrammierung oder
- b) mit DV-Organisation und Anwendungsprogrammierung.

(2) Leiter von DV-Gruppen haben neben den allgemeinen Führungsaufgaben – insbesondere Personaleinsatz, Überwachung der Arbeit, Anordnungen in Sonderfällen – und der Aufsicht z.B. folgende besondere Aufgaben:

a) In der DV-Organisation:

- aa) Entgegennahme und Besprechung von Aufträgen der Fachbereiche bzw. der Anwender,
- bb) Entwicklung einer Gesamtvorstellung zur Erledigung eines Auftrags,
- cc) Formulierung von Arbeitsaufträgen und Verteilung an die Angestellten in der DV-Organisation, Koordinierung der Arbeit einschließlich Terminüberwachung,
- dd) Anleitung und Beratung der Angestellten in der DV-Organisation,
- ee) Zusammenstellen, Prüfen und Beurteilen der Ergebnisse,
- ff) Besprechung der erarbeiteten Verfahrensvorschläge mit der Anwendungsprogrammierung und ggf. mit der DV-Systemtechnik,
- gg) Beobachtung und Auswahl geeigneter DV-Verfahren für eine Übernahme,
- hh) Prüfung der organisatorischen Voraussetzungen für die Übernahme und Einführung von DV-Verfahren,
- ii) Prüfung der Dokumentation – einschließlich der Anwender- bzw. Benutzerhandbücher –, insbesondere des Ablaufs des maschinellen Verfahrens und der Programmiervorgaben auf Vollständigkeit und Richtigkeit,
- jj) Überwachung der Einführung entwickelter oder übernommener DV-Verfahren einschließlich der Funktionstests.

b) In der Anwendungsprogrammierung:

- aa) Entgegennahme und Besprechung von Programmieraufträgen,
- bb) Prüfung der organisatorischen Vorgaben aus programmiertechnischer Sicht, ggf. Ergänzung und Änderung der Vorgaben im Einvernehmen mit der DV-Organisation,
- cc) Entwurf einer Konzeption für jedes Programm einschließlich Festlegung der Programmbausteine,

dd) Verteilung der Arbeitsaufträge an die Angestellten in der Anwendungsprogrammierung und Koordinierung der Programmierarbeiten innerhalb der DV-Gruppe einschließlich Terminüberwachung,

ee) Anleitung und Beratung der Angestellten in der Anwendungsprogrammierung,

ff) Prüfung der Programmdokumentation und der Dokumentation für das Rechenzentrum auf Vollständigkeit und Richtigkeit.

(3) Leiter von DV-Gruppen im Sinne dieses Unterabschn. sind nur Angestellte, die auch in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung tätig sind, z.B. mit folgenden Aufgaben:

a) Zusammenstellen von Arbeitsergebnissen von Angestellten in der DV-Organisation,

b) Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen (z.B. betriebswirtschaftliche Investitionsrechnungen, Nutzen-Kosten-Untersuchungen),

c) Verknüpfen der in der DV-Gruppe angefertigten Programme,

d) Prüfung verknüpfter Programme auf Funktionsfähigkeit.

Der Anteil dieser Aufgaben darf 10 v. H. der gesamten Tätigkeit nicht unterschreiten.

Vergütungsgruppe II a

Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind und sich

durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung sowie durch den Umfang und die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. herausheben, nach sechsjähriger Bewährung als Leiter einer DV-Gruppe.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)

Vergütungsgruppe III

1. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind und sich

durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung sowie durch den Umfang und die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. herausheben. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind und sich

durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung so-

wie durch den Umfang oder die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen aus der Vergütungsgruppe IV b dieses Unterabschn. herausheben, nach vierjähriger Bewährung als Leiter einer DV-Gruppe.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind und sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung sowie durch den Umfang oder die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen aus der Vergütungsgruppe IV b dieses Unterabschn. herausheben.
(Hierzu Anmerkung Nrn. 1 und 2)
2. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung als Leiter einer DV-Gruppe.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)

Vergütungsgruppe IV b

Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer DV-Gruppe bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)

Anmerkungen:

Nr. 1

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind

a) Angestellte,

die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a des Teils I – außerhalb der Datenverarbeitung – erworben haben, mit einer zusätzlichen DV-Aus- oder Fortbildung, die das DV-Grund und Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der DV-Anwendungsorganisation oder in der Anwendungsprogrammierung entspricht,

sowie

mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung mit entsprechender Tätigkeit,

b) Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z. B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2

Eine DV-Gruppe ist nur dann gegeben, wenn dem Leiter mindestens drei Angestellte in der DV-Organisation oder in der Anwendungsprogrammierung mindestens der Vergütungsgruppe V b

Muster

Fallgruppe 1 des Unterabschn. II oder III durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. Sind dem Leiter auch Angestellte in der DV-Systemtechnik durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt, zählen sie mit.

Bei der Zahl der Unterstellten zählen Angestellte mit Tätigkeiten im Sinne der Sätze 1 und 2 mit, die nicht unter diese Regelung fallen, wenn sie dem Leiter durch ausdrückliche Anordnung ständig fachlich unterstellt sind.

Nr. 3

Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte II, III und IV anzurechnen, es sei denn, dass diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 und in einer gleichartigen Tätigkeit als Leiter einer DV-Gruppe außerhalb des Geltungsbereichs des ABD können bis zur Hälfte berücksichtigt werden.

Von der in Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen II a und III geforderten Bewährungszeit muss jedoch mindestens die Hälfte als Leiter einer DV-Gruppe im Geltungsbereich des ABD zurückgelegt sein.

II. Angestellte in der DV-Organisation

Vorbemerkungen:

(1) Die DV-Organisation umfasst die

a) Entwicklung neuer DV-Verfahren und die wesentliche Änderung bzw. Ergänzung bestehender DV-Verfahren für Fachaufgaben mit

aa) Ist-Aufnahme und -Analyse,

bb) Erarbeitung von Lösungsvorschlägen bzw. des Sollkonzepts,

cc) Vorbereitung der Einführung im Rechenzentrum und im Fachbereich bzw. beim Anwender und

dd) Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen (z.B. betriebswirtschaftliche Investitionsrechnungen, Nutzen-Kosten-Untersuchungen)

im Allgemeinen in einem phasenweisen Vorgehen (z.B. Voruntersuchung, Hauptuntersuchung, Detailorganisation),

b) Übernahme vorhandener DV-Verfahren für Fachaufgaben mit Vergleich, Bewertung und Auswahl von geeigneten Verfahren sowie Festlegung der erforderlichen Anpassungsmaßnahmen,

c) Einführung neu entwickelter, geänderter oder ergänzter sowie übernommener DV-Verfahren für Fachaufgaben im Fachbereich bzw. beim Anwender und die Mitwirkung an der Einführung im Rechenzentrum und

d) Kontrolle eingeführter DV-Verfahren für Fachaufgaben.

(2) DV-Teilaufgaben im Rahmen des Abs. 1 sind z.B.:

a) Ist-Aufnahme in einem Bereich,

b) Auswertung von Ergebnissen der Ist-Aufnahme, z.B. Mengengerüst (Fallzahlen, Bearbeitungszeiten, Personaleinsatz), verwendete Daten und Dateien (Inhalt,

Zahl und Art der Zeichen, Aufbau, Datenträger, Sortierfolge, Zahl der Fälle),
Datenflusspläne (DIN 44 300 Nr. 73),
c) Entwerfen eines Satzaufbaus im Rahmen einer Datenorganisation (Festlegung der Anordnungen von Feldern unter Beachtung hierarchischer Abhängigkeiten – z.B. Adresse = Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort –, Festlegung der symbolischen Namen, Festlegung der Speicherungsform, Festlegung der Zeichenzahl).

(3) Angestellte in der DV-Organisation haben bei der Entwicklung neuer DV-Verfahren und bei der wesentlichen Änderung bzw. Ergänzung bestehender DV-Verfahren für Fachaufgaben insbesondere

a) innerhalb der Vor- und der Hauptuntersuchung den Ablauf des DV-Verfahrens mit

aa) Datenermittlung,

bb) Datenerfassung (insbesondere Datenerfassungstechnik),

cc) Dateneingabe (insbesondere Inhalte, Schlüsselssysteme, Plausibilitäten),

dd) Datenübertragung (insbesondere Einsatz von Benutzerstationen, Netzwerke, Einsatz von Knoten- und Vermittlungsrechnern),

ee) Datenspeicherung (insbesondere Daten mit Inhalt, Dateioorganisation),

ff) Datenverarbeitung (insbesondere Verarbeitungsregeln) und

gg) Datenausgabe

einschließlich der Maßnahmen zur Datensicherung festzulegen und

b) in der Detailorganisation für jedes erforderliche Programm eine spezielle Programmervorgabe mit folgendem Inhalt zu erarbeiten:

aa) Funktion des Programms im Gesamtablauf,

bb) Aufgaben des Programms,

cc) Aufbau der Ein- und Ausgaben,

dd) Aufbau der Dateien und

ee) Verarbeitungsregeln.

Entsprechendes gilt für die Übernahme, Einführung und Kontrolle von DV-Verfahren.

(4) Zur Tätigkeit eines Angestellten in der DV-Organisation kann auch die Organisation konventioneller Arbeitsabläufe im Rahmen eines DV-Verfahrens gehören.

Ist-Aufnahme und -Analyse, Vorbereitung der Einführung und Einführung von DV-Verfahren und Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen können auch anderen Angestellten übertragen sein, ohne dass diese damit Angestellte in der DV-Organisation im Sinne dieses Unterabschn. sind.

Vergütungsgruppe III

Angestellte,
die in der DV-Organisation Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades selbstständig
bearbeiten,
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses
Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte,
die in der DV-Organisation Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades selbstständig
bearbeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)
2. Angestellte,
die in der DV-Organisation Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades selbstständig
bearbeiten,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses
Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)
3. Angestellte,
die in der DV-Organisation im Rahmen von Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades
diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende DV-Teilaufgaben selbstständig
bearbeiten,
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 3 dieses
Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte,
die in der DV-Organisation Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades selbstständig
bearbeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)
2. Angestellte,
die in der DV-Organisation Fachaufgaben einfachen Schwierigkeitsgrades selbstständig
bearbeiten,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses
Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

3. Angestellte,
die in der DV-Organisation im Rahmen von Fachaufgaben hohen Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende DV-Teilaufgaben selbstständig bearbeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

4. Angestellte,
die in der DV-Organisation im Rahmen von Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende DV-Teilaufgaben selbstständig bearbeiten,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 dieses Unterabschn.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte,
die in der DV-Organisation Fachaufgaben einfachen Schwierigkeitsgrades selbstständig bearbeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte,
die in der DV-Organisation im Rahmen von Fachaufgaben mittleren Schwierigkeitsgrades diesem Schwierigkeitsgrad entsprechende DV-Teilaufgaben selbstständig bearbeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Anmerkungen:

Nr. 1

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind

a) Angestellte,

die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a des Teils I – außerhalb der Datenverarbeitung – erworben haben,

mit einer zusätzlichen DV-Aus- oder Fortbildung, die das DV-Grund- und Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und Fortbildung in der öffentlichen

Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der DV-Anwendungsorganisation entspricht,

sowie

mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung mit entsprechender Tätigkeit,

b) Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z. B. Informatiker) und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2

Für die Schwierigkeitsgrade gilt Folgendes:

- a) Eine Fachaufgabe hat einfachen Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:
- aa) der Untersuchungsbereich umfasst eine Organisationseinheit;
 - bb) die Arbeitsabläufe sind weitgehend linear und enthalten nur wenige verschiedenartige Funktionen;
 - cc) der Untersuchungsbereich enthält bis zu drei Datenbestände, die sich in ihrer logischen Struktur unterscheiden;
- und
- dd) der Untersuchungsbereich weist Regeln für die Verknüpfung der Daten auf, die wenige logische Abhängigkeiten enthalten, z. B. eine Gebührenordnung.
- b) Eine Fachaufgabe hat mittleren Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:
- aa) Der Untersuchungsbereich umfasst mindestens zwei Organisationseinheiten, die untereinander durch nur wenige fachliche oder ablauforganisatorische Beziehungen verbunden sind;
- bb) die Arbeitsabläufe sind vielfältig verzweigt und enthalten viele verschiedenartige Funktionen;
- cc) der Untersuchungsbereich enthält mindestens vier Datenbestände, die sich in ihrer logischen Struktur unterscheiden und wenig gegliedert sind, oder bis zu zwei Datenbestände, die sich in ihrer logischen Struktur unterscheiden und von denen im Rahmen der Aufgabenstellungen durchschnittlich mindestens fünf Gliederungs-elemente zu behandeln sind, oder bis zu drei Datenbestände, die unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt werden;
- und
- dd) der Untersuchungsbereich weist Regeln für die Verknüpfung der Daten auf, die viele logische Abhängigkeiten enthalten, z. B. das Wohngeldgesetz, das Bundesausbildungsförderungsgesetz.
- c) Eine Fachaufgabe hat hohen Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:
- aa) Der Untersuchungsbereich umfasst mindestens 3 Organisationseinheiten; die Organisationseinheiten müssen untereinander durch vielfältige fachliche und ablauforganisatorische Beziehungen verbunden sein oder vom Untersuchungsbereich aus müssen Verbindungen zu einem gleichzeitig zu entwickelnden oder vorhandenen DV-Verfahren geknüpft werden;
- bb) die Arbeitsabläufe sind vielfältig verzweigt und enthalten viele verschiedenartige Funktionen;
- cc) der Untersuchungsbereich enthält mindestens drei Datenbestände, die sich in ihrer logischen Struktur unterscheiden und von denen im Rahmen der Aufgabenstellungen durchschnittlich mindestens fünf Gliederungs-elemente zu behandeln sind, oder mindestens vier Datenbestände, die unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt werden;
- und
- dd) der Untersuchungsbereich weist Regeln für die Verknüpfung der Daten auf, die viele logische Abhängigkeiten enthalten, z. B. das Wohngeldgesetz, das Bundesausbildungsförderungsgesetz.
- d) Organisationseinheiten im Sinne dieser Anmerkung sind funktional abgegrenzte, in sich geschlossene Einheiten, die wegen ihrer Aufgabenstellung in den Untersuchungsbereich fallen

und unterschiedliche Anforderungen an das zu entwickelnde Verfahren stellen; es kann sich um Sachgebiete, Abteilungen, Ämter, Dezernate, Behörden handeln.

e) Datenbestand im Sinne dieser Anmerkung ist eine gleichartig aufgebaute Sammlung von Daten, die nach bestimmten Merkmalen erfasst und geordnet, nach anderen bestimmten Merkmalen umgeordnet und ausgewertet werden können. Gliederungselement im Sinne dieser Anmerkung ist die Zusammenfassung von gleichartigen Merkmalen (z. B. alle Einkunftsarten bei der Berechnung des Einkommens). Datenbankverwaltungssysteme im Sinne dieser Anmerkung sind IMS, UDS, ADABAS oder Systeme mit vergleichbarem Funktionsumfang. Datenbestand, der unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt wird, ist im Sinne dieser Anmerkung eine aufgabenbezogene logische Datenmenge (je nach eingesetztem Datenbankverwaltungssystem z. B. eine Datenbank, eine Datei oder ein Subschema).

Nr. 3

Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, III und IV anzurechnen, es sei denn, dass diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 und in einer gleichartigen Tätigkeit in der DV-Organisation außerhalb des Geltungsbereichs des ABD können bis zur Hälfte berücksichtigt werden.

Nr. 4

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus

- a) bei den in der Anmerkung Nr. 1 Buchst. a genannten Angestellten, dass sie, ausgehend von der für sie geforderten zusätzlichen DV-Aus- oder Fortbildung vertiefte DV-Kenntnisse, einschließlich der anzuwendenden Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben,
- b) bei den in der Anmerkung Nr. 1 Buchst. b genannten Angestellten, dass sie vertiefte Fachkenntnisse der im Rahmen der DV-Organisation behandelten Aufgabenbereiche, der Organisation der Verwaltung oder des Betriebes und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

III. Angestellte in der Anwendungsprogrammierung **Vorbemerkungen:**

(1) Die Anwendungsprogrammierung umfasst die Neuprogrammierung, die Programmänderung und die Programmpflege, ggf. auf der Basis der Ergebnisse der DV-Organisation, insbesondere auf der Basis der Festlegung des Ablaufs der maschinellen Verarbeitung und der Programmiervorgaben sowie der Festlegungen durch den Leiter der DV-Gruppe; hierzu gehören z.B.

- a) der Entwurf oder die Anpassung von Entscheidungstabellen, Struktogrammen, Programmablaufplänen oder entsprechenden graphischen Darstellungen der Programmlogik für jeden Programmbaustein (DIN 44 300 Nr. 41), und im Zusammenhang damit die Umsetzung der Programmlogik in eine Programmiersprache,
- b) der Test der Programme (DIN 44 300 Nr. 40) oder Programmbausteine einschließlich Entwicklung von Testfällen,

c) die Anfertigung oder Anpassung der Dokumentation einschließlich der Unterlagen für das Rechenzentrum.

Dabei ist es unerheblich, wenn für die Lösung der Programmiervorgabe Generatoren (DIN 44 300 Nr. 69) oder Standardprogramme eingesetzt werden.

Unter Standardprogrammen werden problem- oder aufgabenbezogene Programme oder Programmsysteme verstanden, die für eine bestimmte Klasse von Problemen allgemein entwickelt worden sind und bei Anwendung auf ein konkretes Problem durch entsprechende Variation von Kommandos oder Parametern den Besonderheiten dieses Problems angepasst werden.

(2) Zur Anwendungsprogrammierung gehört auch die Übernahme fremder, d. h. an anderer Stelle entwickelter und ggf. auch dort weitergepflegter Programme – als spezielle Anwendungsprogramme für eine Aufgabe bzw. ein Aufgabengebiet –, ggf. aufgrund entsprechender Entscheidungen und Vorgaben der DV-Organisation. Zur Übernahme fremder Programme oder fremder Programmänderungen gehören z.B.

a) geringfügige aufgabenbedingte Änderungen, ggf. nach entsprechenden Vorgaben der DV-Organisation,

b) Anpassung der Programme oder Programmänderungen an die DV-technischen Bedingungen der übernehmenden Stelle (z.B. Hardware, Betriebssystem und andere Software, Datenbankverwaltungssystem, Einrichtungen für Datenübertragung),

c) Anpassung der Dokumentation – einschließlich der Unterlagen für das Rechenzentrum – und der Unterlagen für die Anwender (z.B. Anwender- bzw. Benutzerhandbuch),

d) Test der Programme oder Programmänderungen,

e) Implementierung der Programme oder Programmänderungen (z.B. Speicherplatzberechnung, Erstellen von Anweisungen für die Produktionssteuerung und die Maschinenbedienung).

Vergütungsgruppe III

Angestellte,

die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben hohen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte,
die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben hohen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte,
die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben mittleren Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte,
die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben mittleren Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte,
die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben einfachen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte,
die selbstständig Programme oder Programmbausteine für Programmiervorgaben einfachen Schwierigkeitsgrades anfertigen, entsprechende Programme oder Programmbausteine ändern, pflegen oder übernehmen und ggf. anpassen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte,
die bei der Anfertigung, Änderung, Pflege oder Übernahme und ggf. Anpassung von Programmen oder Programmbausteinen mitwirken,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 6 und 7)

Vergütungsgruppe V c

Angestellte,
die bei der Anfertigung, Änderung, Pflege oder Übernahme und ggf. Anpassung von
Programmen oder Programmbausteinen mitwirken.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 6)

Anmerkungen:

Nr. 1

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind

a) Angestellte,

die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne
des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a des Teils I – außerhalb der
Datenverarbeitung – erworben haben,

mit einer zusätzlichen DV-Aus- und Fortbildung, die das DV-Grund- und Fachwissen vermittelt
hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und Fortbildung in der öffentlichen
Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Anwendungsprogrammierung
entspricht

sowie

mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun
Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung
mit entsprechender Tätigkeit,

b) Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z. B. Informatiker)
und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten
und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2

Für die Schwierigkeitsgrade gilt Folgendes:

a) Eine Programmiervorgabe hat einfachen Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen
erfüllt sind:

aa) Die Arbeitsabläufe enthalten überwiegend Standardfunktionen, wie z. B. Dateneingabe,
Sortieren/Mischen, Abstimmen, Datenausgabe, und sind nicht oder nur in geringem Maß
miteinander verflochten;

bb) es sind bis zu zwei Datenbestände zu verarbeiten, die wenig gegliedert sind;
und

cc) die Regeln für die Verknüpfung der Eingabedaten enthalten wenige logische Abhängigkeiten,
z. B. eine Gebührenordnung.

b) Eine Programmiervorgabe hat mittleren Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen
erfüllt sind:

aa) Die Arbeitsabläufe enthalten neben Standardfunktionen in nicht unerheblichem Umfang
problembesogene Funktionen, die für die jeweilige Aufgabenstellung spezifisch
sind, und sind in geringem Maß miteinander verflochten;

bb) es sind zu verarbeiten

bis zu zwei Datenbestände, von denen im Rahmen der Aufgabenstellung durchschnittlich
mindestens fünf Gliederungselemente zu behandeln sind, oder

mindestens drei Datenbestände, die wenig gegliedert sind,

oder

bis zu zwei Datenbestände, die unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems
geführt oder genutzt werden;

und

cc) die Regeln für die Verknüpfung der Eingabedaten enthalten wenige logische Abhängigkeiten, z. B. eine Gebührenordnung.

c) Eine Programmiervorgabe hat hohen Schwierigkeitsgrad, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

aa) Die Arbeitsabläufe enthalten überwiegend problembezogene Funktionen, die für die

jeweilige Aufgabenstellung spezifisch sind, und sind in hohem Maß miteinander verflochten;

bb) es sind zu verarbeiten

mindestens drei Datenbestände, von denen im Rahmen der Aufgabenstellung durchschnittlich

mindestens fünf Gliederungselemente zu behandeln sind, und die nicht unter

Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt werden,

oder

mindestens vier Datenbestände, die unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems

geführt oder genutzt werden, und die nicht linear miteinander verknüpft werden

oder

mindestens zwei Datenbestände, die unter Anwendung verschiedener Datenbankverwaltungssysteme,

die keine einheitliche Datenbankschnittstelle haben, geführt oder genutzt

werden;

und

cc) die Regeln für die Verknüpfung der Eingabedaten enthalten viele logische Abhängigkeiten.

d) Datenbestand im Sinne dieser Anmerkung ist eine gleichartig aufgebaute Sammlung von

Daten, die nach bestimmten Merkmalen erfasst und geordnet, nach anderen bestimmten

Merkmalen umgeordnet und ausgewertet werden können.

Gliederungselement im Sinne dieser Anmerkung ist die Zusammenfassung von gleichartigen

Merkmalen.

Datenbankverwaltungssysteme im Sinne dieser Anmerkung sind IMS, UDS, ADABAS oder

Systeme mit vergleichbarem Funktionsumfang.

Datenbestand, der unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems geführt oder genutzt

wird, ist im Sinne dieser Anmerkung eine aufgabenbezogene logische Datenmenge (je

nach eingesetztem Datenbankverwaltungssystem z. B. eine Datenbank, eine Datei oder ein

Subschema).

Bei einem Datenbankverwaltungssystem sind Datenbestände nicht linear miteinander verknüpft,

wenn in einem unstrukturierten Datenbankverwaltungssystem eine Struktur durch

Anwendungsprogramme oder in einem strukturierten Datenbankverwaltungssystem eine

Netzstruktur zu verwirklichen ist.

Nr. 3

Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, II und IV anzurechnen, es sei denn, dass diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit im Sinne des Satzes 1 und in einer gleichartigen Tätigkeit in der Anwendungsprogrammierung außerhalb des Geltungsbereichs des ABD können bis zur Hälfte berücksichtigt werden.

Nr. 4

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus

a) bei den in der Anmerkung Nr. 1 Buchst. a genannten Angestellten, dass sie, ausgehend von

der für sie geforderten zusätzlichen DV-Aus- oder Fortbildung, vertiefte DV-Kenntnisse

einschließlich der anzuwendenden Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei

ihrer Tätigkeit anzuwenden haben,

b) bei den in der Anmerkung Nr. 1 Buchst. b genannten Angestellten, dass sie vertiefte Fachkenntnisse der im Rahmen der Anwendungsprogrammierung behandelten Aufgabenbereiche, der Organisation der Einrichtung und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

Nr. 5

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit einer DV-Aus- oder Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens das DV-Grundwissen sowie das DV-Fachwissen – Themenbereiche Programmentwicklung sowie Dateiverwaltung und Datenkommunikation – vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Aus- und Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) entspricht sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung.

Nr. 6

Die Mitwirkung besteht z. B. in

- a) der Anfertigung von Teilen der Programmdokumentation;
- b) dem Entwurf der Programmlogik von einzelnen Funktionen eines Programms oder eines Programmbausteins (z. B. Signierkontrollen im Rahmen von Eingabekontrollen, Druckaufbereitung und Druck) und der anschließenden Umsetzung in eine Programmiersprache oder der Erstellung von Programm- und Steueranweisungen für Datensammelsysteme, COMGeräte oder vergleichbare DV-Geräte;
- c) dem Entwerfen von Testdaten nach Anweisung, dem manuellen Erarbeiten der Kontrollergebnisse für die Testdaten, der maschinellen Durchführung des Tests, dem Vergleich der manuellen und maschinellen Ergebnisse;
- d) der Analyse der Ursache einzelner Fehler.

Die Umsetzung in eine Programmiersprache allein fällt nicht unter die Mitwirkung.

Nr. 7

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass die Angestellten auch nähere Fachkenntnisse der im Rahmen der Anwendungsprogrammierung behandelten Aufgabenbereiche der Organisation der Einrichtung und der angewendeten Arbeitstechniken erworben und diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

IV. Angestellte in der DV-Systemtechnik **Vorbemerkung:**

Die DV-Systemtechnik umfasst unterschiedliche, abgrenzbare Teilgebiete, wie z.B. Betriebssysteme, Datenbanksoftware, Datenfernverarbeitungssoftware, Programmiersprachen, Hardware-Konfigurationen, Datenübertragungsnetze. Dem Angestellten in der DV-Systemtechnik obliegt auf mindestens einem Teilgebiet der Entwurf, die Auswahl, Bereitstellung, Implementierung, Überwachung (Fehleranalyse und -beseitigung), Optimierung oder Fortentwicklung der einzusetzenden bzw. eingesetzten Hardware- oder Softwarekomponenten sowie die Beratung und Unterstützung.

Vergütungsgruppe II a

Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die sich in der DV-Systemtechnik dadurch aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. herausheben, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Angestellte in der DV-Systemtechnik mindestens der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. ständig unterstellt sind, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe III

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die sich in der DV-Systemtechnik dadurch aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. herausheben, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Angestellte in der DV-Systemtechnik mindestens der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die sich in der DV-Systemtechnik dadurch aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. herausheben, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich Leitungs- und Koordinierungstätigkeiten übertragen und mindestens drei Angestellte in der DV-Systemtechnik ständig unterstellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)

3. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbst-

ständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. heraushebt,
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 5)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z. B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. heraushebt.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)
2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 3 und 5)
3. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbstständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. heraushebt,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2 dieses Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 3 und 5)

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbstständig bearbeiten.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbstständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. heraushebt.

(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

3. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbstständig bearbeiten, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 5)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die in der DV-Systemtechnik Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbstständig bearbeiten.

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in der DV-Systemtechnik, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

Anmerkungen:

Nr. 1

Aufgaben der DV-Systemtechnik haben eine hohe Funktionsvielfalt, wenn

a) bei Software-Aufgaben die Systemsoftware (Grund- und systemnahe Software) viele Funktionen erfüllt, z. B.

Betriebssoftware mit mindestens automatischer Job-Verwaltung, virtueller Speicherplatzverwaltung, paralleler Steuerung von mehreren Nutzungsformen (Betriebsarten, DIN 44 300

Nrn. 154 bis 162) oder vergleichbare Funktionen,

Datenfernverarbeitungssoftware mit Leitungssteuerung, Warteschlangenverwaltung, Sicherungs- und Wiederanlauffunktionen oder vergleichbaren Funktionen,

Datenbanksoftware zur Verwaltung großer gegliederter Datenbestände mit wahlweiser Speicherplatz- und Zugriffsoptimierung oder vergleichbarer Funktionen,

Job-Abrechnungssysteme auf DV-Anlagen mit hohem Systemdurchsatz, wechselnden Aufgabenprofilen (Art, Ausprägung, Menge der Aufgaben) und einer hohen Zahl von unterschiedlichen Aufträgen,

oder

b) bei Hardware-Aufgaben die Hardware-Konfigurationen wechselnden Aufgabenprofilen gerecht

werden müssen und den Einsatz von Systemsoftware mit vielen Funktionen erfordern.

Nr. 2

Ein großer Gestaltungsspielraum ist beim Entwurf, bei der Auswahl oder bei der Optimierung und Fortentwicklung von Systemsoftware oder von Hardware-Konfigurationen gegeben.

Nr. 3

Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, II und III anzurechnen, es sei denn, dass diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit in der DV-Systemtechnik außerhalb des Geltungsbereiches des ABD können ganz oder teilweise berücksichtigt werden.

Auf die Bewährungszeit können Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte VI und VII bis zur Hälfte angerechnet werden, es sei denn, dass diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist.

Von der in dem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsgruppe II a geforderten Bewährungszeit muss jedoch mindestens die Hälfte in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. zurückgelegt sein.

Nr. 4

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass die Angestellten übergreifende Kenntnisse auf den unterschiedlichen Teilgebieten der DV-Systemtechnik erworben und diese Kenntnisse in der Leitungs- und Koordinierungstätigkeit zur Gewährleistung des Gesamtzusammenhangs der systemtechnischen Fragestellungen anzuwenden haben.

Nr. 5

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass die Angestellten übergreifende Kenntnisse auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertiefte Fachkenntnisse auf mindestens einem Teilgebiet der DV-Systemtechnik erworben und diese Kenntnisse unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der systemtechnischen Fragestellungen anzuwenden haben.

Muster

V. Angestellte in der Datenerfassung

Vorbemerkungen:

(1) Datenerfassung im Sinne dieses Unterabschn. ist die Bedienung eines Gerätes mit Tastatur (Alphazeichen, numerische Zeichen sowie Satz- und Sonderzeichen) oder mit sonstigen Erfassungshilfen (z.B. Funktionstasten, Lichtstift, Digitizer), um
a) Daten von Vorlagen in eine DV-Anlage, ein programmgesteuertes Datenerfassungs- bzw. Datensammelsystem oder auf einen Datenträger (z.B. Lochkarte, Lochstreifen, Magnetband, Diskette) für Zwecke der Datenverarbeitung zu übertragen oder

b) die Richtigkeit und Vollständigkeit der Datenerfassung zu prüfen und festgestellte Fehler (Abweichung der erfassten Daten von den Vorlagen) zu berichtigen, ohne dass – außer in den Fällen der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 dieses Unterabschn. – die Daten inhaltlich verändert werden.

Datenerfassung im Sinne dieses Unterabschn. ist auch die Leitung von Datenerfassungsgruppen.

(2) Die Tätigkeit von Schreibkräften in der Texterfassung z.B. die Direkteingabe in Texterfassungsautomaten oder in andere Texterfassungsmedien sowie die Fertigung von Schreiben oder sonstigen geschlossenen Textteilen in maschinenlesbaren Schriftarten (z.B. OCR-Schrift), ist keine Datenerfassung im Sinne dieses Unterabschnitts.

(3) Angestellte, die zur Erledigung ihrer fachlichen Aufgabe auch Daten erfassen (z.B. bei wissenschaftlich-technischen Berechnungen im Dialog, bei der Fortschreibung von Datenbeständen einschließlich Auskünften aus den Beständen, im Schaltdienst – z.B. in Kassen-, im Meldewesen, bei Buchhaltungstätigkeiten, bei der Lagerhaltung), fallen nicht unter diesen Unterabschnitt.

Vergütungsgruppe V b

Angestellte, denen eine oder mehrere Gruppen mit insgesamt mindestens 40 Angestellten in der Datenerfassung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe V c

Angestellte, denen eine oder mehrere Gruppen mit insgesamt mindestens 25 Angestellten in der Datenerfassung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte, denen mindestens zehn Angestellte in der Datenerfassung durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

2. Angestellte in der Datenerfassung, die Programm- und Steueranweisungen erfassen und dabei Formalfehler (Abweichungen von üblichen Symboldarstellungen in den Vorlagen) selbstständig berichtigen.
3. Angestellte in der Datenerfassung, die in erheblichem Umfang Steuergeräte programmgesteuerter Datenerfassungssysteme mit mehreren Datenerfassungsstationen oder von Datensammelsystemen bedienen oder Programm- und Steueranweisungen für entsprechende Systeme aufgrund von Handbüchern erstellen. (Der Umfang der Tätigkeit ist erheblich, wenn er mindestens ein Drittel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)
4. Angestellte in der Datenerfassung, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII dieses Unterabschn. herausheben, dass sie in nicht unerheblichem Umfang nach vorgegebenen Arbeitsanweisungen selbstständige Urbelege prüfen und Daten verschlüsseln, offensichtliche Datenfehler berichtigen oder Daten formal ergänzen, soweit diese zusätzlichen Tätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.
(Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

Vergütungsgruppe VII

Angestellte in der Datenerfassung, die mit vielfältigen Formaten (z.B. Erfassungsbelege, Bildschirmmasken) mit wesentlich unterschiedlichem Inhalt und Aufbau arbeiten oder die aus vielfältigen Formaten mit wesentlich unterschiedlichem Inhalt und Aufbau fehlerhaft erfasste Daten berichtigen, nach einjähriger Bewährung in der Datenerfassung.

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte in der Datenerfassung, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

Vergütungsgruppe IX b

Angestellte in der Datenerfassung während einer Einarbeitungszeit von mindestens drei Monaten in der Datenerfassung.

VI. Angestellte in der Produktionssteuerung

Vorbemerkungen:

(1) Produktionssteuerung im Sinne dieses Unterabschn. umfasst die Ablaufplanung, die Belegungsplanung, die Datenbankverwaltung, die Verwaltung von Systemhilfen und der Kapazität von Direktzugriffsspeichern sowie die Jobvor- und -nachbereitung.

(2) Angestellte, deren Tätigkeit keine spezifischen DV-Kenntnisse verlangt, wie z.B.

- a) Kontrolle der Eingabedaten und Verarbeitungsergebnisse anhand von Prüfungsvorschriften,
 - b) Datenträgerarchivierung
- werden von Teil II Abschn. B nicht erfasst.

Vergütungsgruppe III

Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter der Produktionssteuerung bestellt sind und sich

durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten sowie durch die Anzahl und die Schwierigkeit der DV-Verfahren, die Gegenstand der Produktionssteuerung sind, aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. herausheben,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 dieses Unterabschn.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3, 4 und 5)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte,
die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter der Produktionssteuerung bestellt sind und sich

durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Angestellten sowie durch die Anzahl und die Schwierigkeit der DV-Verfahren, die Gegenstand der Produktionssteuerung sind, aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 dieses Unterabschn. herausheben.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Angestellte,
die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben und umfangreiche und vielfältige Planungsaufgaben selbstständig bearbeiten,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2 dieses Unterabschn.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 4, 5, 6, 7 und 8)

3. Angestellte,
die Datenbanken verwalten,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 4 dieses
Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 5, 9, 10 und 11)

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte,
die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben oder umfangreiche und vielfältige
Planungsaufgaben selbstständig bearbeiten und
denen durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich die Leitungstätigkeiten und
Koordinierungstätigkeiten für den Bereich der Produktionssteuerung übertragen
worden sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 6, 7, 8 und 12)

2. Angestellte,
die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben und umfangreiche und vielfältige
Planungsaufgaben selbstständig bearbeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 6, 7 und 8)

3. Angestellte,
die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben oder umfangreiche und vielfältige
Planungsaufgaben selbstständig bearbeiten,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses
Unterabschn.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 4, 5, 6, 7 und 8)

4. Angestellte,
die Datenbanken verwalten.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 9 und 10)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte,
die in der Ablaufplanung schwierige Aufgaben oder umfangreiche und vielfältige
Planungsaufgaben selbstständig bearbeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 6, 7, und 8)

2. Angestellte,
die in der Ablaufplanung selbstständig tätig sind,
nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 dieses
Unterabschn.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 5, 6 und 13)

3. Angestellte,
die in der Belegungsplanung vielfältige Planungsaufgaben selbstständig bearbeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 13, 14 und 15)

4. Angestellte,
die Datenbanken verwalten, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 10)

5. Angestellte,
die vielfältige Systemhilfen oder die Kapazität von Direktzugriffsspeichern bei
vielfältigen Speicherungsformen verwalten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 16, 17 und 18)

6. Angestellte,
die Systemhilfen oder die Kapazität von Direktzugriffsspeichern verwalten,
nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 dieses
Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 16 und 17)

7. Angestellte,
die die maschinelle Verarbeitung von schwierigen Jobs vorbereiten oder die
Ergebnisse der maschinellen Verarbeitung von schwierigen Jobs kontrollieren,
nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3 dieses
Unterabschn.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 19, 20, 21 und 22)

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte,
die in der Ablaufplanung oder in der Belegungsplanung tätig
sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 6, 13 und 14)

2. Angestellte,
die Systemhilfen oder die Kapazität von Direktzugriffsspeichern verwalten, soweit
nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 16 und 17)

3. Angestellte,
die die maschinelle Verarbeitung von schwierigen Jobs vorbereiten oder die
Ergebnisse der maschinellen Verarbeitung von schwierigen Jobs kontrollieren.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 19, 20, 21 und 22)

Vergütungsgruppe VI b

Angestellte,
die die maschinelle Verarbeitung von Jobs vorbereiten oder die Ergebnisse der
maschinellen Verarbeitung von Jobs kontrollieren.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 19, 20 und 22)

Anmerkungen:

Nr. 1

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind

a) Angestellte,

die vor ihrem Einsatz in dieser Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1a des Teils I – außerhalb der Datenverarbeitung – erworben haben, mit einer zusätzlichen DV-Ausbildung oder -Fortbildung, die das DV-Grundwissen und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Ausbildung und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95 a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der DV-Anwendungsorganisation oder in der Anwendungsprogrammierung entspricht – dabei können an die Stelle des Themenbereichs Programmentwicklung Ausbildungsinhalte treten, die nur für Ablaufplaner und Belegungsplaner vorgesehen sind –,

sowie

mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens neun Monaten in der DV-Organisation, der Anwendungsprogrammierung und der Maschinenbedienung mit entsprechender Tätigkeit,

b) Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z. B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Nr. 2

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass dem Angestellten mindestens fünf Angestellte in der Produktionssteuerung im Sinne dieses Abschnitts, davon mindestens zwei Angestellte der Vergütungsgruppe IV a oder Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 2, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Nr. 3

Ein DV-Verfahren im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist die Summe aller organisatorischen und programmertechnischen Arbeitsabläufe, die für die maschinelle Erledigung einer bestimmten Fachaufgabe erforderlich sind.

Nr. 4

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass die Angestellten vertiefte Fachkenntnisse in dem zu bearbeitenden Aufgabengebiet und Fachkenntnisse in der DV-Systemtechnik erworben sowie diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

Nr. 5

Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, II, III, IV und VII anzurechnen, es sei denn, dass diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit in der Produktionssteuerung außerhalb des Geltungsbereichs des ABD können ganz oder teilweise berücksichtigt werden.

Nr. 6

Für die Ablaufplanung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gilt Folgendes:

a) Ablaufplanung ist die Planung der Auftragsabwicklung zur optimalen Nutzung vorhandener personeller und maschineller Ressourcen und Vermeidung von Engpässen und Termenschwierigkeiten.

Hierzu gehören:

Muster

- aa) Feststellung betrieblicher und terminlicher Auswirkungen neuer DV-Verfahren;
 - bb) Feststellung zeitkritischer Aufträge;
 - cc) Einplanung von Personalkapazität / Maschinenkapazität zur Gewährleistung termingerechter Erledigung der Aufträge;
 - dd) frühzeitige Erkennung von Terminengpässen;
 - ee) Beratung der Anwender in der Termingestaltung;
 - ff) Vorgabe von Ablaufplänen und Prioritäten für die Steuerung der Erledigung der Aufträge;
- und
- gg) begleitende Kontrolle der Auftrags erledigung mit der Analyse, Bearbeitung und Auswertung von Reklamationen der Anwender.

Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn einzelne dieser Aufgaben nicht wahrgenommen werden.

- b) Ein Auftrag umfasst eine oder mehrere, zu einem Arbeitsgang zusammengefasste einzelne Arbeiten, die in einem DV-Verfahren erforderlich sind, z. B. Datenerfassung, Erledigung von einem oder mehreren Jobs (Anmerkung Nr. 20), Nachbearbeitung (z. B. Trennen, Falzen, Kuvertieren).

Nr. 7

Schwierige Aufgaben in der Ablaufplanung sind insbesondere:

- a) Mitwirkung an der Verfahrensentwicklung bzw. -änderung mit dem Ziel der zweckmäßigen Gestaltung des Ablaufs von DV-Verfahren zur effektiven Nutzung der Ressourcen des Rechenzentrums,
- b) Bereitstellung von Daten für die Planung von Hardware und Software und
- c) Ermittlung von Parametern bei automatisierter Job-Ablaufsteuerung.

Es müssen mindestens zwei schwierige Aufgaben wahrgenommen werden.

Nr. 8

Umfangreiche und vielfältige Planungsaufgaben in der Ablaufplanung sind gegeben, wenn

- a) Aufträge aus einer Vielzahl verschiedener DV-Verfahren aus unterschiedlichen Anwendungsbereichen (z. B. Materialbewirtschaftung, Personalwesen, Finanzwesen) einzuplanen sind und
- b) dabei in nicht unerheblichem Umfang nach Zeitpunkt oder Umfang nicht vorhersehbare Aufträge (z. B. ad-hoc-Auswertungen für Planungszwecke, Wiederholungsarbeiten, Umfang von on-line-Anwendungen) oder zeitkritische Aufträge (z. B. Aufträge mit Tagesfertigkeit) einzuplanen sind, die eine kurzfristige Festlegung oder Änderung von Prioritäten erfordern.

Nr. 9

Die Verwaltung von Datenbanken setzt voraus, dass die Angestellten eingehende Kenntnisse in dem angewendeten Datenbankverwaltungssystem anzuwenden haben und eine praktische Tätigkeit in der Anwendungsprogrammierung oder der DV-Systemtechnik von mindestens zwölf Monaten zurückgelegt haben.

Nr. 10

Datenbank ist eine Datenbasis, die – ohne Rücksicht auf die logische Struktur – unter Anwendung eines Datenbankverwaltungssystems (IMS, UDS, ADABAS oder Systeme mit vergleichbarem Funktionsumfang) geführt wird und von mehreren Anwendungsprogrammen gemeinsam genutzt werden kann.

Zur Verwaltung von Datenbanken gehören insbesondere:

- a) Zuweisen von Pufferbereichen,

- b) Berechnung des Speicherplatzbedarfs,
- c) Führen eines Verzeichnisses über Speicherplatzbelegung,
- d) Job-Vorbereitung für Aufbau und Pflege von Datenbeschreibungstabellen,
- e) Überwachen der Rekonstruierbarkeit von Datenbanken,
- f) Veranlassen von Sicherungsläufen und
- g) verantwortliche Beteiligung an der Wiederherstellung von Datenbanken.

Nr. 11

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass die Angestellten vertiefte Fachkenntnisse in dem angewendeten Datenbankverwaltungssystem und Fachkenntnisse in der DV-Systemtechnik erworben sowie diese Kenntnisse bei ihrer Tätigkeit anzuwenden haben.

Nr. 12

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass dem Angestellten mindestens drei Angestellte in der Produktionssteuerung im Sinne dieses Unterabschn. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Nr. 13

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit fachlichen Kenntnissen des zu bearbeitenden Aufgabengebietes, mit einer zusätzlichen DV-Ausbildung oder Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens das DV-Grundwissen und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DVAusbildung und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Produktionssteuerung (Ablauf- und Belegungsplaner) entspricht, mit Kenntnissen der eingesetzten DV-Anlagen und Systemsoftware sowie

mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens sechs Monaten in der Maschinenbedienung.

Nr. 14

Belegungsplanung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist gegeben, wenn in Rechenzentren mit umfangreichen Anwendungen die folgenden Aufgaben in der lokalen Stapelverarbeitung (Abs. 5 Buchst. a der Vorbemerkungen zu Unterabschnitt VII) wahrzunehmen sind:

- a) Analyse der zu erledigenden Jobs nach ihren Ansprüchen an maschinelle Kapazitäten und ihren zeitlichen und logischen Abhängigkeiten,
- b) Ordnung und Zusammenstellung der Jobs mit dem Ziel, die maschinellen Kapazitäten optimal auszunutzen, und
- c) Auswertung der Ergebnisse der Beobachtung des Systemverhaltens.

Nr. 15

Vielfältige Planungsaufgaben der Belegungsplanung liegen vor, wenn zahlreiche Jobs unterschiedlicher DV-Struktur einzuplanen sind. Sie liegen auch dann vor, wenn unterschiedliche Nutzungsformen wie Stapelverarbeitung und Dialogverarbeitung (Abs. 5 Buchst. b der Vorbemerkungen zu Unterabschnitt VII) angewendet werden.

Nr. 16

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit einer DV-Ausbildung oder DV-Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens das DVGrundwissen und DV-Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Ausbildung und DV-Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95a vom 22. Mai 1981)

für Beschäftigte in der Produktionssteuerung (Verwalter von Systemhilfen und Direktzugriffsspeichern) entspricht,
sowie
mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens zwölf Monaten als Angestellte in der Bedienung von DV-Anlagen oder einer vergleichbaren Tätigkeit nach diesem Abschnitt.

Nr. 17

Systemhilfen sind betriebsablaufunterstützende Dateien, z. B. die Bibliotheken für Produktionsprogramme, Dateienkataloge, Prozedurbibliotheken, Accountingbestände.

Ihre Verwaltung umfasst die laufende Pflege und zeitgerechte Bereitstellung zur Nutzung durch den Betrieb.

Zum Verwalten von Kapazität von Direktzugriffsspeichern gehören z. B.:

- a) Führen eines Verzeichnisses über die Speicherplatzbelegung,
- b) Berechnen des Speicherplatzbedarfs für Dateien und Verteilung auf Speichergeräte,
- c) Anlegen von neuen Dateien,
- d) Durchführen von Sicherungsmaßnahmen,
- e) Überwachen der Rekonstruierbarkeit von Dateien,
- f) Löschen von Dateien nach Verfall oder Freigabe.

Nr. 18

Vielfältige Systemhilfen sind zahlreiche, nach Art und Funktion unterschiedliche Systemhilfen.

Vielfältige Speicherungsformen liegen vor, wenn Dateien mit mindestens drei verschiedenen Zugriffsmethoden bei der Verwaltung zu berücksichtigen sind.

Nr. 19

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit einer DV-Ausbildung oder -Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens das DV-Grundwissen und -Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DVAusbildung und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Produktionssteuerung (Job-Vor- und Nachbereiter) entspricht, mit gründlichen Kenntnissen des Aufgabengebiets
sowie

mit einer praktischen Ausbildung von mindestens einem Monat in der Maschinenbedienung.

Nr. 20

Ein Job im Sinne dieses Unterabschn. umfasst ein Anwendungsprogramm oder mehrere Anwendungsprogramme, die arbeitstechnisch zusammengefasst sind und gegebenenfalls von einer katalogisierten Folge von Steueranweisungen gesteuert werden.

Nr. 21

Schwierige Jobs liegen dann vor, wenn viele unterschiedliche Steueranweisungen zu überprüfen und ein hoher Anteil an unterschiedlichen Arbeitsmitteln zu berücksichtigen oder wenn viele verschiedenartige Unterlagen zu kontrollieren sind.

Nr. 22

Die Anwendung dieses Tätigkeitsmerkmals setzt voraus, dass die Angestellten

- a) die maschinelle Verarbeitung bei DV-Anlagen mit Betriebssystemen, die den Mehrprogrammbetrieb (DIN 44300 Nr. 157) ermöglichen, vorbereiten (Job-Vorbereitung)
oder
- b) die Ergebnisse der maschinellen Verarbeitung kontrollieren (Job-Nachbereitung).

Zur Job-Vorbereitung gehören insbesondere

a) das Überprüfen von Steueranweisungen (z. B. Job-Control, Vorlaufkarten) auf Vollständigkeit, Reihenfolge und Richtigkeit sowie

b) das Anfordern von Arbeitsmitteln (z. B. Datenträger, Formulare, Bedienungsanleitungen, Hilfsmittel zur Druckvorbereitung)

aufgrund der Verfahrensdokumentationen sowie aufgrund von Kenntnissen der Verfahren, zu denen die zu erledigenden Aufträge gehören, und der eingesetzten Betriebssysteme.

Zur Job-Nachbereitung gehören insbesondere

a) das Prüfen auf Vollständigkeit und maschinelle Richtigkeit der erstellten Unterlagen einschließlich der Ablauffolge

und

b) das Veranlassen der Beseitigung von Fehlern.

VII. Angestellte in der Maschinenbedienung

Vorbemerkungen:

(1) Unter diesen Abschnitt fallen Angestellte, die Zentraleinheiten von DV-Anlagen oder DV-Geräte bedienen, sowie Angestellte, die Leitungstätigkeiten und Koordinierungstätigkeiten ausüben, wie sie üblicherweise bei der Maschinenbedienung anfallen können (z.B. Leitung eines Maschinensaals, Leitung einer Schicht).

Angestellte, die bei Erledigung ihrer Fachaufgaben DV-Anlagen oder DV-Geräte benutzen (z.B. Angestellte in der Textverarbeitung, an Abfragebildschirmen, in der Maschinenbuchhaltung von Kassen und Zahlstellen, in der Nachrichtenübermittlung), fallen nicht unter diesen Unterabschnitt.

(2) Unter Bedienung von DV-Anlagen oder DV-Geräten wird das Inbetriebsetzen, Steuern, Überwachen, Rüsten und Abschalten verstanden.

(3) DV-Geräte sind technische Einrichtungen wie Bandgeräte, Platteneinheiten, Drucker oder Belegleser, die nicht alle Merkmale, aber mindestens ein Merkmal einer DV-Anlage erfüllen.

(4) Bei technischen Einrichtungen, die sowohl in der Funktion eines DV-Gerätes, sofern sie mit einem zentralen Rechner verbunden und von diesem gesteuert sind, als auch in der Funktion einer selbstständigen DV-Anlage betrieben werden können (z.B. RJE-Stationen – das sind räumlich abgesetzte Maschinen mit Eingabefunktion und Ausgabefunktion zur Stapelverarbeitung auf DV-Anlagen –, Datensammelsysteme), kommt es für die Eingruppierung darauf an, in welcher Funktion diese technischen Einrichtungen überwiegend genutzt werden.

(5) Der Schwierigkeitsgrad der Bedienung von DV-Anlagen wird – bezogen auf die von dem Angestellten zu bedienende Steuerungseinrichtung (z.B. Steuerpult, Bedienfeld, Konsolbildschirm) – durch die Nutzungsform bestimmt, die entsprechende Hardware-Konfigurationen und Systemsoftware (Anmerkung Nr. 1 zu Unterabschnitt IV) voraussetzt.

Nutzungsformen in diesem Sinne sind:

a) Stapelverarbeitung (Stapelbetrieb, DIN 44 300 Nr. 160), d. h. eine Aufgabe muss vollständig gestellt sein, bevor mit der Abwicklung begonnen werden kann.

Wenn die Programme oder Daten im Rechenzentrum eingegeben werden, handelt es sich um lokale Stapelverarbeitung; wenn die Programme oder Daten räumlich entfernt über eine Benutzerstation (DIN 44 300 Nr. 114) eingegeben werden, handelt es sich um Stapelfernverarbeitung.

b) Dialogverarbeitung (Dialogbetrieb, DIN 44 300 Nr. 162), d. h. während der Verarbeitung findet eine aufgabenorientierte Kommunikation zwischen der DV-Anlage und den Benutzern in folgenden Formen statt; dabei lassen sich die Anforderungen nicht über eine Produktionssteuerung koordinieren:

Teilnehmerbetrieb ist eine benutzergesteuerte Nutzungsform, bei der die Benutzer im Rahmen allgemeiner Betriebsordnungen Zeitpunkt, Art und Umfang ihrer Anforderungen an die DV-Anlage selbst bestimmen.

Teilhhaberbetrieb ist eine ablaufgesteuerte Nutzungsform, bei der die Benutzer nur im Rahmen vorgegebener, auf eine bestimmte Dialoganwendung zugeschnittener Programme arbeiten (z.B. Auskunftssystem).

Die Nutzung einer DV-Anlage für betriebliche Funktionen (z.B. Bedienung, Systemtechnik, Produktionssteuerung) gilt nicht als Dialogverarbeitung im Sinne dieses Unterabschn., auch wenn hierfür Benutzerstationen benutzt werden, die an die DV-Anlage angeschlossen sind.

Vergütungsgruppe III

Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und

entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen Leitungstätigkeiten und Koordinierungstätigkeiten bei mindestens zwei DV-Anlagen, deren Bedienung jeweils hohen Schwierigkeitsgrad hat, durch ausdrückliche Anordnung übertragen worden sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, und 2)

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und

entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen Leitungstätigkeiten und Koordinierungstätigkeiten bei mindestens zwei DV-Anlagen, deren Bedienung jeweils mittleren Schwierigkeitsgrad hat, durch ausdrückliche Anordnung übertragen worden ist.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die DV-Anlagen bedienen, deren Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat, und denen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind oder an deren Tätigkeit außergewöhnliche Anforderungen gestellt werden. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 3 und 4)

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte, denen Leitungstätigkeiten und Koordinierungstätigkeiten bei mindestens zwei DV-Anlagen durch ausdrückliche Anordnung übertragen worden sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 5)

2. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 dieses Abschnitts.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 7)

3. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 2 dieses Abschnitts.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 7)

4. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung mittleren Schwierigkeitsgrad hat, und denen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 6)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Fachhochschulausbildung (z.B. Informatiker) und entsprechender Tätigkeit, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat.

(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

2. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat,

nach einjähriger Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 dieses Abschnitts.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 9)

3. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung mittleren Schwierigkeitsgrad hat, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2 dieses Abschnitts.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 7)

4. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung einfachen Schwierigkeitsgrad hat, und denen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 8)

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung hohen Schwierigkeitsgrad hat, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 5)

2. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung mittleren Schwierigkeitsgrad hat,

nach sechsmonatiger Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 dieses Abschnitts.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 9)

3. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung einfachen Schwierigkeitsgrad hat,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2 dieses Abschnitts.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 7)

4. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn ihnen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 8)

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung mittleren Schwierigkeitsgrad hat, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 5)

2. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung einfachen Schwierigkeitsgrad hat,

nach sechsmonatiger Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 dieses Abschnitts.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 5 und 9)

3. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 dieses Abschnitts.

(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

4. Angestellte, die DV-Geräte bedienen, wenn ihnen durch ausdrückliche Anordnung besondere Befugnisse übertragen worden sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 10)

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, wenn die Bedienung einfachen Schwierigkeitsgrad hat, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 5)
2. Angestellte, die DV-Anlagen bedienen, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)
3. Angestellte, die DV-Geräte bedienen,
nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII dieses Abschnitts.
(Hierzu Anmerkung Nr. 10)

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte, die DV-Geräte bedienen, soweit nicht anderweitig eingruppiert.
(Hierzu Anmerkung Nr. 10)

Anmerkungen:

Nr. 1

Leitungstätigkeiten und Koordinierungstätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals (Leitung eines Maschinensaals) liegen vor, wenn durch ausdrückliche Anordnung die folgenden Aufgaben übertragen sind:

- a) Aufsicht und Koordinierung eines Mehrschichtbetriebes,
- b) Gesamtverantwortung für die im Maschinensaal installierten DV-Anlagen, DV-Geräte und sonstigen technischen Einrichtungen sowie für die betriebliche Sicherheit und
- c) Vorschläge zur Maschinenausstattung und zur Personalschulung.

Nr. 2

Für die Schwierigkeitsgrade gilt Folgendes:

- a) Die Bedienung von DV-Anlagen hat einfachen Schwierigkeitsgrad, wenn
 - aa) in der Stapelverarbeitung mindestens 1,5 Jobs gleichzeitig verarbeitet werden
oder
 - bb) in der Dialogverarbeitung der Ablauf einer Dialoganwendung mit mindestens 20 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu steuern ist
oder
 - cc) gleichzeitig der Ablauf von Stapelverarbeitung und Dialogverarbeitung zu steuern ist.
- b) Die Bedienung von DV-Anlagen hat mittleren Schwierigkeitsgrad, wenn
 - aa) in der Stapelverarbeitung mindestens vier Jobs gleichzeitig verarbeitet werden
oder
 - bb) gleichzeitig Stapelverarbeitung und Dialogverarbeitung durchzuführen sind und in der Stapelverarbeitung mindestens zwei Jobs gleichzeitig verarbeitet werden und in der Dialogverarbeitung mindestens fünf Benutzerstationen angeschlossen und aktiv sind
oder

cc) in der Dialogverarbeitung

der Ablauf einer Dialoganwendung mit mindestens 50 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu steuern ist oder zwei verschiedenartige und voneinander unabhängige Dialoganwendungen mit insgesamt mindestens 20 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu betreiben sind.

c) Die Bedienung von DV-Anlagen hat hohen Schwierigkeitsgrad, wenn
aa) in der Stapelverarbeitung sechs Jobs gleichzeitig verarbeitet werden
oder

bb) gleichzeitig Stapelverarbeitung und Dialogverarbeitung durchzuführen sind und in der Stapelverarbeitung mindestens vier Jobs gleichzeitig verarbeitet werden und in der Dialogverarbeitung mindestens zehn Benutzerstationen angeschlossen und aktiv sind
oder

cc) gleichzeitig Stapelverarbeitung und Dialogverarbeitung durchzuführen sind und in der Stapelverarbeitung mindestens drei Jobs gleichzeitig verarbeitet werden und in der Dialogverarbeitung entweder mindestens 50 Benutzerstationen angeschlossen und aktiv sind oder mindestens zwei verschiedenartige und voneinander unabhängige Dialoganwendungen mit insgesamt mindestens 20 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu betreiben sind
oder

dd) Dialogverarbeitung gleichzeitig im Teilnehmerbetrieb und Teilhaberbetrieb durchzuführen ist und entweder
mindestens 100 Benutzerstationen angeschlossen und aktiv sind
oder

mindestens drei verschiedenartige und voneinander unabhängige Dialoganwendungen mit insgesamt mindestens 60 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen zu betreiben sind.

d) Ein Job im Sinne dieser Anmerkung umfasst ein Anwendungsprogramm oder mehrere Anwendungsprogramme, die arbeitstechnisch zusammengefasst sind und gegebenenfalls von einer katalogisierten Folge von Steueranweisungen gesteuert werden.

Die Zahl der gleichzeitig zu verarbeitenden Jobs ergibt sich aus der Summe der Jobzeiten geteilt durch die produktive Betriebszeit.

Jobzeit ist die Zeit, in der sich ein Job in der DV-Anlage aktiv um Ressourcen bemüht. Produktive Betriebszeit ist die Zeit, in der die DV-Anlage der Maschinenbedienung zur Durchführung von Stapelverarbeitung betriebsbereit zur Verfügung steht; nicht eingerechnet werden Zeiten der Wartung und technischer Störungen sowie Zeiten, in denen die DV-Anlage wegen Systemgenerierung, Systemstarts oder Dialogbetriebs dem Operating selbst nicht zur Verfügung steht.

Die Zahl der gleichzeitig zu verarbeitenden Jobs wird für jede Steuerungseinrichtung und für jede Schicht ermittelt. Maßgebend ist der Kalenderjahresdurchschnitt. Arbeitet der Angestellte in der Maschinenbedienung dienstplanmäßig oder betriebsüblich in wechselnden Arbeitsschichten, gilt für ihn die Schicht mit dem höchsten Kalenderjahresdurchschnitt. Findet während einer Schicht ein Wechsel zwischen dem Betrieb in einer und mehreren Nutzungsformen statt, so gilt für den Schwierigkeitsgrad der Bedienung der Betrieb in mehreren Nutzungsformen mit dem in Betracht kommenden höchsten Schwierigkeitsgrad für die gesamte Schicht. Der Ermittlung der Anzahl der gleichzeitig in der Stapelverarbeitung verarbeiteten Jobs wird in diesem Fall die produktive Betriebszeit der gesamten Schicht zugrunde gelegt.

Die Zahl der anzurechnenden angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen im Sinne dieser Anmerkung bestimmt sich aus der Sicht der zu bedienenden DV-Anlage. Zugrunde zu legen ist die Zahl der maximal gleichzeitig um die Ressourcen der DV-Anlage konkurrierenden Benutzerstationen. Eine angeschlossene DV-Anlage wird dabei wie eine Benutzerstation bewertet, es sei denn, sie dient für den Anschluss als Vermittlungsrechner. In diesen Fällen sind alle über den Vermittlungsrechner an die zu bedienende DV-Anlage angeschlossenen aktiven Endgeräte als Benutzerstationen zu werten.

Nr. 3

Besondere Befugnisse im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegen vor, wenn dem Angestellten in der Bedienung von DV-Anlagen durch ausdrückliche Anordnung für bestimmte DV-Anlagen und DV-Geräte zusätzlich die folgenden Aufgaben in der Schicht übertragen sind:

- a) Verantwortung für DV-Anlagen und DV-Geräte (z. B. Reinigung, Abnahme der Inspektionen, Kontrolle der Störanfälligkeit) und für die betriebliche Sicherheit,
- b) Entscheidungen bei Störungen im Betriebsablauf,
- c) Entscheidungen über die regelmäßigen Umschaltungen von Eingabesträngen und Speichersträngen in Abhängigkeit von der Belastung der DV-Anlagen und über die Prioritätensteuerung während der Verarbeitung, die – unter Berücksichtigung der Benutzeranforderungen sowie aufgrund der Vorgaben der Produktionssteuerung – einen möglichst wirtschaftlichen und störungssicheren Betrieb der DV-Anlagen gewährleisten,
- d) fachliche Leitung der übrigen zur Bedienung der DV-Anlagen und DV-Geräte eingesetzten Angestellten und
- e) Maschinenübergabe und Arbeitsübergabe.

Nr. 4

Außergewöhnliche Anforderungen liegen vor, wenn gleichzeitig Stapelverarbeitung und Dialogverarbeitung durchzuführen sind und

- a) in der Stapelverarbeitung mindestens zehn Jobs gleichzeitig verarbeitet werden oder
- b) in der Dialogverarbeitung bei Einsatz von mindestens 150 angeschlossenen und aktiven Benutzerstationen mindestens zu einem Drittel Aufgaben der Überwachung (Fehleranalyse und Fehlerbeseitigung) von Datenfernverarbeitungsnetzen wahrzunehmen sind.

Die Anmerkung Nr. 2 Buchst. d gilt entsprechend.

Nr. 5

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit einer DV-Ausbildung oder -Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens das DV-Grundwissen und DV-Fachwissen vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Ausbildung und DV-Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Maschinenbedienung (Bediener von DV-Anlagen) entspricht, mit Kenntnissen der eingesetzten DV-Anlagen und Systemssoftware sowie mit einer praktischen Ausbildung oder einer praktischen Tätigkeit von mindestens sechs Monaten in der Maschinenbedienung.

Nr. 6

Besondere Befugnisse im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegen vor, wenn dem Angestellten in der Bedienung von DV-Anlagen durch ausdrückliche Anordnung für bestimmte DV-Anlagen und DV-Geräte zusätzlich die folgenden Aufgaben in der Schicht übertragen sind:

- a) Verantwortung für die DV-Anlagen und DV-Geräte (z. B. Reinigung, Abnahme der Inspektionen, Kontrolle der Störanfälligkeit) und für die betriebliche Sicherheit,
- b) Entscheidungen bei Störungen im Betriebsablauf,
- c) Entscheidungen über die Prioritätensteuerung während der Verarbeitung, die – unter Berücksichtigung der Benutzeranforderungen sowie aufgrund der Vorgaben der Produktionssteuerung – eine möglichst wirtschaftliche Ausnutzung der DV-Anlage gewährleisten,
- d) fachliche Leitung der übrigen zur Bedienung der DV-Anlagen und DV-Geräte eingesetzten Angestellten und
- e) Maschinenübergabe und Arbeitsübergabe.

Nr. 7

Auf die Bewährungszeit sind Zeiten der Bewährung in einer Tätigkeit mindestens der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe der Unterabschnitte I, II, III, IV und VI anzurechnen, es sei denn, dass diese Vergütungsgruppe nach Bewährung erreicht worden ist. Zeiten der Bewährung in einer gleichartigen DV-Tätigkeit in der Bedienung von DV-Anlagen außerhalb des Geltungsbereichs des ABD können ganz oder teilweise berücksichtigt werden.

Nr. 8

Besondere Befugnisse im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegen vor, wenn dem Angestellten in der Bedienung von DV-Anlagen und DV-Geräten durch ausdrückliche Anordnung zusätzlich die folgenden Aufgaben übertragen sind:

- a) Verantwortung für DV-Anlagen bzw. DV-Geräte und für die betriebliche Sicherheit,
- b) Entscheidungen bei Störungen im Betriebsablauf und bei der terminlichen Abwicklung während der Verarbeitung und
- c) Einsatzsteuerung von DV-Anlagen bzw. DV-Geräten.

Nr. 9

Zeiten, in denen der Angestellte nach diesem Abschnitt als Angestellter in der Bedienung von DV-Anlagen in mindestens dieser Vergütungsgruppe eingruppiert war, werden auf die Einarbeitungszeit angerechnet.

Auf die Einarbeitungszeit können auch Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit in der Bedienung von DV-Anlagen außerhalb des Geltungsbereichs des ABD ganz oder teilweise angerechnet werden. Zeiten, die ihrerseits Einarbeitungszeit sind, werden nicht berücksichtigt.

Nr. 10

Angestellte im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Angestellte mit einer DV-Ausbildung oder DV-Fortbildung, deren Inhalt und Umfang mindestens die Teile des DV-Grundwissens vermittelt hat, wie es den Rahmenrichtlinien für die DV-Ausbildung und -Fortbildung in der öffentlichen Verwaltung (BAnz. Nr. 95a vom 22. Mai 1981) für Beschäftigte in der Maschinenbedienung (Gerätebediener) entspricht.

C. bis D.

frei

E. Angestellte in Landwirtschaft, Wein- und Obstbau

I. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Angestellte

Vergütungsgruppe V c

1. bis 11. frei
12. Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 11 nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VI b

1. frei
2. Gartenbautechnische, landwirtschaftstechnische und weinbautechnische Angestellte (staatlich geprüfte Landwirte und staatlich geprüfte Weinbauer sowie Angestellte mit abgeschlossener gleichwertiger Ausbildung) mit entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Abschluss der Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)
3. bis 5. frei
6. Angestellte mit viersemestriger abgeschlossener Ausbildung an einer Landfrauenschule und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Abschluss der Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeiten.
7. bis 9. frei
10. Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 8 nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
11. Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens vier Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung oder Angestellte in der Tätigkeit von Dorfhelferinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe VII

1. Gartenbautechnische, landwirtschaftstechnische und weinbautechnische Angestellte (staatlich geprüfte Landwirte und staatlich geprüfte Weinbauer sowie Angestellte mit abgeschlossener gleichwertiger Ausbildung) mit entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Abschluss der Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)
2. frei
3. Gartenbautechnische, landwirtschaftstechnische und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben, in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe und Fallgruppe.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)
4. Angestellte mit viersemestriger abgeschlossener Ausbildung an einer Landfrauenschule und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Abschluss der Ausbildung sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
5. bis 7. frei
8. Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.
9. Angestellte in einer Tätigkeit von Dorfhelferinnen der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 4 nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VIII

1. Gartenbautechnische, landwirtschaftstechnische und weinbautechnische Angestellte aller Fachrichtungen, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben, mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)
2. frei.
3. Dorfhelferinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung.
4. Angestellte in der Tätigkeit von Dorfhelferinnen.

Anmerkungen:

Nr. 1

frei

Nr. 2

Als Fachrichtungen der gartenbautechnischen, landwirtschaftstechnischen und weinbautechnischen Angestellten, die eine einschlägige Gehilfenprüfung abgelegt und eine einschlägige Fachschule durchlaufen haben, gelten:

- a) Gartenbau
- b) Landbau
- c) Weinbau
- d) ländliche Hauswirtschaft

mit allen Fachgebieten und Untergebieten, z. B.:

In der Fachrichtung Gartenbau die Fachgebiete Baumschulen, Blumenbau und Zierpflanzenbau, Garten- und Landschaftsgestaltung, Obst- und Gemüsebau, Obst- und Gemüseverwertung, Pflanzenschutz, Samenbau u. a.

oder

in der Fachrichtung Landbau die Fachgebiete Betriebswirtschaft, Obstbau, Pflanzenbau, Pflanzenschutz, Tierhaltung und -fütterung, Tierzucht u. a.

mit den Untergebieten, z. B. in der Tierzucht:

Geflügelzucht, Pferdezucht, Rinderzucht, Schafzucht, Schweinezucht, Ziegenzucht u. a.

II. Leiter von landwirtschaftlichen Betrieben

Leiter von landwirtschaftlichen Betrieben im Sinne dieses Unterabschn. sind die Leiter von Gartenbau-, Landwirtschafts-, Obstbau- oder Weinbaubetrieben oder von Weinkellereien.

Vergütungsgruppe II a

Leiter von großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit

nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

Vergütungsgruppe III

1. Leiter von großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

2. Leiter von

a) großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,

b) großen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit,

c) mittelgroßen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit

nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

Vergütungsgruppe IV a

1. Leiter von

- a) großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
- b) großen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit,
- c) mittelgroßen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

2. Leiter von

- a) großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
- b) großen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
- c) großen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit,
- d) mittelgroßen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
- e) mittelgroßen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit,
- f) kleineren und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit.

nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b einzige Fallgruppe.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 4)

Vergütungsgruppe IV b

Leiter von

- a) großen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
- b) großen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
- c) großen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit,
- d) mittelgroßen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
- e) mittelgroßen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit,
- f) kleineren und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 4)

Vergütungsgruppe V a

Leiter von

- a) großen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
- b) großen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
- c) mittelgroßen und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
- d) mittelgroßen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
- e) mittelgroßen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit,
- f) kleineren und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
- g) kleineren und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

Vergütungsgruppe V b

Leiter von

- a) großen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
- b) mittelgroßen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
- c) mittelgroßen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
- d) kleineren und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
- e) kleineren und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
- f) kleineren und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit.
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

Vergütungsgruppe V c

1. Leiter von

- a) großen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
- b) mittelgroßen und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,

- c) mittelgroßen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
- d) kleineren und sehr schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
- e) kleineren und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit,
- f) kleineren und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit voller Selbstständigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

2. Leiter von

- a) mittelgroßen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
- b) kleineren und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
- c) kleineren und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

Vergütungsgruppe VI b

1. Leiter von

- a) mittelgroßen und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
- b) kleineren und schwierigen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
- c) kleineren und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben mit eingeschränkter Selbstständigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

2. Leiter von kleineren und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII einzige Fallgruppe.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 2)

Vergütungsgruppe VII

- Leiter von kleineren und einfachen landwirtschaftlichen Betrieben, die für die Betriebsleitung eingehende Weisungen erhalten.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 2)

Anmerkungen:

Nr. 1

Für die Unterscheidung der landwirtschaftlichen Betriebe nach Betriebsgrößen gilt Folgendes:

a) Gartenbaubetriebe

Kleinere Betriebe sind Betriebe bis 20 000 Einheitsquadratmeter Nutzfläche,
mittelgroße Betriebe sind Betriebe bis 60 000 Einheitsquadratmeter Nutzfläche,
große Betriebe sind Betriebe mit mehr als 60 000 Einheitsquadratmeter Nutzfläche.
Für die Berechnung der Einheitsquadratmeter gilt folgender Umrechnungsschlüssel:

Nutzungsart Freilandfläche Unterglasfläche

heizbar nicht heizbar

Gemüsebau 1 9 7

Blumen und Zierpflanzen 2 18 10

Gehölzbaumschulen 1,3 – 9

Obstbaumschulen 0,8 – 5,6

b) Landwirtschaftsbetriebe

Kleinere Betriebe sind Betriebe bis 60 ha landwirtschaftlicher Nutzfläche, mittelgroße Betriebe sind Betriebe bis 180 ha landwirtschaftlicher Nutzfläche, große Betriebe sind Betriebe mit mehr als 180 ha landwirtschaftlicher Nutzfläche. Mitbewirtschaftete forstwirtschaftliche Nutzflächen gelten zu einem Drittel als landwirtschaftliche Nutzflächen.

c) Obstbaubetriebe

Kleinere Betriebe sind Betriebe bis 12 ha Kernobstanlage oder 8 ha Steinobstanlage oder

Beerenobstanlage,

mittelgroße Betriebe sind Betriebe bis 36 ha Kernobstanlage oder 24 ha Steinobstanlage oder

Beerenobstanlage,

große Betriebe sind Betriebe mit mehr als 36 ha Kernobstanlage oder 24 ha Steinobstanlage

oder Beerenobstanlage.

d) Weinbaubetriebe

Kleinere Betriebe sind Betriebe bis 6 ha Rebfläche bei gebietsüblichem Umtrieb,

mittelgroße Betriebe sind Betriebe bis 18 ha Rebfläche bei gebietsüblichem Umtrieb,

große Betriebe sind Betriebe mit mehr als 18 ha Rebfläche bei gebietsüblichem Umtrieb.

Bei Rebveredelungsbetrieben sind

kleinere Betriebe solche mit bis zu 150 000 Veredelungen,

mittelgroße Betriebe solche mit bis zu 450 000 Veredelungen,

große Betriebe solche mit mehr als 450 000 Veredelungen

im Jahr.

e) Weinkellereien

Kleinere Weinkellereien sind Kellereien mit einem Weinlager bis zu 400 000 Liter Wein,

mittelgroße Weinkellereien sind Kellereien mit einem Weinlager bis zu 1 200 000 Liter Wein,

große Weinkellereien sind Kellereien mit einem Weinlager mit mehr als 1 200 000 Liter Wein
im Durchschnitt der letzten drei Jahre.

Nr. 2

Für die Unterscheidung der landwirtschaftlichen Betriebe nach dem Schwierigkeitsgrad gilt Folgendes:

a) Schwierig ist der Betrieb,

1. der mindestens drei Betriebszweige im Sinne der Anmerkung Nr. 4 umfasst;

2. in dem unter der Verantwortung des Leiters ständig mehrere Auszubildende ausgebildet
oder in dem ständig Lehrgänge abgehalten werden oder in dem durch umfangreiche Beratungen
und Demonstrationen der Betriebsablauf erheblich erschwert wird;

3. in dem ständig Versuche nicht einfacher Art anzustellen sind, die die Betriebsführung erheblich erschweren;
 4. in dem wegen extremer Bodenverhältnisse oder Klimaverhältnisse besondere Erschwernisse auftreten;
 5. der überwiegend Strafgefangene oder Anstaltsinsassen zu arbeitstherapeutischen Zwecken im Sinne des § 37 Abs. 5 des Strafvollzugsgesetzes beschäftigt.
- b) Sehr schwierig ist der Betrieb, der die Erschwernisgründe von mindestens zwei der in Buchstabe a genannten Nummern aufweist.

Nr. 3

Für die Unterscheidung der Tätigkeit der Leiter von landwirtschaftlichen Betrieben nach dem Grad der Selbstständigkeit gilt Folgendes:

- a) Eingeschränkte Selbstständigkeit hat der Betriebsleiter, der nach den von ihm aufgestellten und von der vorgesetzten Stelle genehmigten Organisationsplänen, Wirtschaftsplänen, Finanzplänen, Anbauplänen, Ausbauplänen, Lagerplänen, Zuchtplänen usw. selbstständig handelt und der bei der Einstellung und Entlassung der Bediensteten mitwirkt.
- b) Volle Selbstständigkeit hat der Betriebsleiter, der die in Buchstabe a genannten Pläne selbstständig aufstellt und im Rahmen dieser Pläne selbstständig handelt sowie für die Einstellung und Entlassung der Arbeiter verantwortlich ist und bei der Einstellung und Entlassung der übrigen Bediensteten mitwirkt. Die Genehmigung der Organisationspläne, Wirtschaftspläne und Finanzpläne durch die vorgesetzte Stelle berührt die volle Selbstständigkeit nicht.

Nr. 4

Als Betriebszweige im Sinne der Anmerkung Nr. 2 gelten:

- Ackerbau,
 - Hackfruchtbau, wenn mehr als 20 v. H. der landwirtschaftlichen Nutzfläche mit Hackfrucht bestellt sind,
 - Saatzucht,
 - Saatgutvermehrung,
 - Großviehhaltung einschließlich Futterbau,
 - Schweinehaltung,
 - Kleintierhaltung einschließlich Schäferei und Imkerei,
 - Sonderkultur wie Tabakbau, Hopfenbau, Feldgemüsebau, Obstbau, Weinbau usw.,
 - Zierpflanzenbau,
 - gärtnerischer Gemüsebau,
 - Staudengärtnerei,
 - Baumschule (Gehölzbaumschule, Obstbaumschule),
 - Landschaftsgärtnerei,
 - Friedhofsgärtnerei,
 - Blumenverarbeitung,
 - Rebenveredelung einschließlich Rebmuttergärten,
 - Weinausbau,
 - Obstaufbereitung und Obstlagerung,
 - Obstverarbeitung und Gemüseverarbeitung,
 - Brennerei,
- wenn der Betriebszweig mehr als 15 v. H. des Gesamtarbeitsaufwandes des Betriebes erfordert.
Zur Tierhaltung zählt auch die Zucht.

F. Angestellte als Forstaufseher und Forstwarte

Dieser Abschnitt gilt nicht für Angestellte, die ständig im Geschäftszimmerdienst (Innendienst) eingesetzt sind.

Vergütungsgruppe V c

Angestellte mit Forstwartprüfung in der Tätigkeit von Forstwarten mit schwieriger und verantwortlicher Tätigkeit nach fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VI b

Angestellte mit Forstwartprüfung in der Tätigkeit von Forstwarten, die sich durch eine schwierige oder verantwortliche Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe VII herausheben. (Als schwierige Tätigkeiten im Sinne dieser Fallgruppe gelten z.B. Tätigkeiten in Dienstbezirken mit vielfältigen Baumarten oder in Dienstbezirken mit zahlreichen Waldbesitzern. Als verantwortliche Tätigkeit im Sinne dieser Fallgruppe gilt z.B. der Forstschutz in stark besuchten Erholungswaldungen.)
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VII

Angestellte mit Forstwartprüfung in der Tätigkeit von Forstwarten nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII, wenn ihnen ein Dienstbezirk übertragen ist.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VIII

1. Angestellte mit Forstwartprüfung in der Tätigkeit von Forstwarten.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)
2. Angestellte ohne Forstwartprüfung in der Tätigkeit von Forstwarten nach langjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b, wenn ihnen ein Dienstbezirk übertragen ist.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe IX b

1. Angestellte in der Tätigkeit von Forstaufsehern.
(Hierzu Anmerkung Nr. 3)
2. Angestellte ohne Forstwartprüfung in der Tätigkeit von Forstwarten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Anmerkungen:

Nr. 1

Forstwerte sind Bedienstete des Forstbetriebsdienstes, denen ein kleinerer Dienstbezirk oder ein Dienstbezirk mit einfachen forstlichen Verhältnissen übertragen ist, oder die einem Bediensteten des gehobenen Forstbetriebsdienstes als Gehilfen beigegeben sind.

Nr. 2

Angestellte ohne Forstwartprüfung, die am 1. April 1965 die Tätigkeit eines Forstwartes zehn Jahre ausgeübt haben, werden den Angestellten mit Forstwartprüfung gleichgestellt. Sind solche Angestellte am 1. April 1965 noch nicht zehn Jahre als Forstwerte beschäftigt gewesen, werden sie den Angestellten mit Forstwartprüfung gleichgestellt, sobald sie ununterbrochen zehn Jahre die Tätigkeit von Forstwarten ausgeübt haben.

Nr. 3

Forstaufseher sind Bedienstete, die im Forstschutzdienst eingesetzt sind, auch wenn sie mit einfachen forstlichen Aufgaben beauftragt sind (z. B. Aufnahme von Massensortimenten, Beaufsichtigung von Kulturarbeiten).

G.1 Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst¹

¹ beachte Übergangsvorschrift, Seite 206

Vergütungsgruppe II a

1. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen
nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 3.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)
2. Sozialarbeiter / Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15 heraushebt,
nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III Fallgruppe 6.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

Vergütungsgruppe III

1. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 2.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)
2. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 39 BSHG oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 7.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)
3. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)
4. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 11.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)
5. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind,
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 12.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)
6. Sozialarbeiter / Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

7. Sozialarbeiter / Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 heraushebt, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

8. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten / Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

2. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

3. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

4. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 4.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

5. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 6.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

6. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

7. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

8. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII

oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 10. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

9. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.¹ (Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

10. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 11. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

11. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)

12. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)

13. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 13. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 3)

14. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 15. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)

15. Sozialarbeiter / Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 heraushebt. (Hierzu Anmerkung Nr. 1)

16. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 heraushebt. (Hierzu Anmerkung Nr. 1)

17. Bewährungshelfer

nach vierjähriger Berufstätigkeit in der Bewährungshilfe.

¹ Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A.1 Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV a.

Vergütungsgruppe IV b

1. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungswerkstätten oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 herausheben.¹

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

2. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungswerkstätten oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

3. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

4. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

5. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

6. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

7. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 7.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

8. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 8.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

9. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII

oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.¹

(Hierzu Anmerkung Nr. 4)

10. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

11. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

12. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

13. Angestellte als Leiter von Erziehungsheimen.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 3)

14. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen bestellt sind.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 3)

15. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 3)

16. Sozialarbeiter / Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 5)

17. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 10.²

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

18. Bewährungshelfer.

¹ Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A.1 Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV b.

² Diese Angestellten erhalten nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A.1 Abs. 1) der Vergütungsgruppe IV b.

Vergütungsgruppe V b

1. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungswerkstätten oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)
2. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungswerkstätten oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)
3. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Ausbildungswerkstätten oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 2.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)
4. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5.1
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 6 und 7)
5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 6, 7 und 8)
6. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 9)
7. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)
8. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

9. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind.¹

(Hierzu Anmerkung Nr. 4)

10. Sozialarbeiter / Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

¹ Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A.1 Abs. 1) der Vergütungsgruppe V b.

Vergütungsgruppe V c

1. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungswerkstätten oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

2. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Ausbildungswerkstätten oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 bestellt sind.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

3. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiter von Ausbildungswerkstätten oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

4. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Ausbildungswerkstätten oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 6, 7 und 8)

6. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 7 und 10)

7. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5.²

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 6 und 7)

8. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 9)

9. Angestellte in der Tätigkeit von Sozialarbeitern / Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

10. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten.³

(Hierzu Anmerkung Nr. 4)

11. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.³

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2 und 4)

¹ Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe, frühestens jedoch nach insgesamt siebenjähriger Berufstätigkeit als Erzieherin in Vergütungsgruppe VI b oder V c, eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A.1 Abs. 1) der Vergütungsgruppe V c.

² Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A.1 Abs. 1) der Vergütungsgruppe V c.

³ Diese Angestellten erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A.1 Abs. 1) der Vergütungsgruppe V c.

Vergütungsgruppe VI b

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 11)

2. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung als Leiter von Ausbildungsstätten oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

3. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von

Ausbildungsstätten oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Behinderte der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 bestellt sind.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

4. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 4.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 6 und 7)

Vergütungsgruppe VII

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

3. Angestellte in der Tätigkeit von Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 6)

4. Angestellte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

Vergütungsgruppe VIII

Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

Vergütungsgruppe IX b

Angestellte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

Anmerkungen:

Nr. 1

Der Angestellte – ausgenommen der Angestellte bzw. Meister im handwerklichen Erziehungsdienst – erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinderheim oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 € monatlich, wenn in dem Heim überwiegend Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 € monatlich.

Für den Angestellten bzw. Meister im handwerklichen Erziehungsdienst in einem Heim im Sinne des Unterabs. 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 € monatlich.

Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) zu berücksichtigen.

Nr. 2

Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.

Nr. 3

Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 53 SGB XII oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.

Nr. 4

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

Nr. 5

Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Angestellter mindestens der Vergütungsgruppe V b.
- f) Leiter von Heimen oder Häusern der kirchlichen offenen Jugendarbeit

Nr. 6

Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen gilt auch die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII oder für Obdachlose).

Nr. 7

Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

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

Muster

Nr. 8

Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 53 SGB XII in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten im Sinne des § 53 SGB XII oder von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) Tätigkeiten in kirchlichen Jugendzentren / Häusern der offenen Tür, Tätigkeiten in der kirchlichen offenen Jugendarbeit
- d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
- e) fachliche Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe VI b,
- f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

Nr. 9

Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Angestellte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannter Heilpädagoge / staatlich anerkannte Heilpädagogin“ erworben haben.

Nr. 10

Die Tätigkeit setzt voraus, dass überwiegend Kinder, die im nächsten Schuljahr schulpflichtig werden, nach einem speziellen pädagogischen Konzept gezielt auf die Schule vorbereitet werden.

Nr. 11

Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII und in psychiatrischen Kliniken,
- b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
- c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 53 SGB XII in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- d) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten im Sinne des § 53 SGB XII oder in Gruppen von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

Übergangsvorschrift:

Für die Mitarbeiter, die am 31. 12. 1990 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 01. 01. 1991 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses Folgendes: Hängt die Eingruppierung oder der Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- oder Fallgruppe oder von der Zeit einer Berufstätigkeit ab, wird die vor dem 01. 01. 1991 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Regelung nach G.1 bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.

G.2 Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich¹

¹ beachte Übergangsregelungen, Seite 212

Vergütungsgruppe IX

Angestellte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung.

Vergütungsgruppe VIII

Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Vergütungsgruppe VII

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)
2. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
3. Angestellte in der Tätigkeit von Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkung Nr. 3)

Vergütungsgruppe VI b

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)
- 2.–4. frei
5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 5)

Muster

Vergütungsgruppe V c

1.–4. frei

5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3, 5 und 6)

6. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 7)

7. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5.²

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 5)

8. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

9. frei

10. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten.³

(Hierzu Anmerkung Nr. 9)

11. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.³

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 9 und 10)

¹ Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe, frühestens jedoch nach insgesamt siebenjähriger Berufstätigkeit als Erzieherin in Vergütungsgruppe VI b oder V c eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 5 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe V c. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

² Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 5 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe V c. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

³ Diese Angestellten erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe V c. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

Vergütungsgruppe V b

1.–3. frei

4. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 5)

5. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3, 5 und 6)

6. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8.

(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

7. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 9 und 10)

8. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 9 und 10)

¹ Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe V b. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

Vergütungsgruppe IV b

1.–2. frei

3. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 9 und 10)

4. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 9 und 10)

5. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 9 und 10)

6. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 9 und 10)

7. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 7.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 9 und 10)

8. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 8.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 9 und 10)

¹ Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe IV b.

Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 9 und 10)

2. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 9 und 10)

3. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 9 und 10)

4. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 4.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 9 und 10)

5. Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 6.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 9 und 10)

¹ Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe IV a.

Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

Vergütungsgruppe III

1. Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 2.

(Hierzu Anmerkungen Nr. 9 und 10)

Anmerkungen:

Nr. 1

frei

Nr. 2

Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

a) Tätigkeiten in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII und in psychiatrischen Kliniken,

b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,

c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 53 SGB XII in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,

d) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten im Sinne des § 53 SGB XII oder in Gruppen von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,

e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

Nr. 3

Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen gilt auch die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für Behinderte im Sinne des § 53 SGB XII oder für Obdachlose).

Nr. 4

Ständige Vertreter sind nicht Vertreter in Urlaubsfällen und sonstigen Abwesenheitsfällen.

Nr. 5

Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

a) Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,

b) Kinderkrankenschwestern, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.

Nr. 6

Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Behinderten im Sinne des § 53 SGB XII in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,

b) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten im Sinne des § 53 SGB XII oder von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,

c) Tätigkeiten in Jugendzentren / Häusern der offenen Tür,

d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,

e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe VI b,

f) Tätigkeiten eines Fach Erziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

Nr. 7

Die Tätigkeit setzt voraus, dass überwiegend Kinder, die im nächsten Schuljahr schulpflichtig werden, nach einem speziellen pädagogischen Konzept gezielt auf die Schule vorbereitet werden.

Nr. 8

Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Angestellte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen für Heilpädagogik (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12. September 1986) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannter Heilpädagoge/staatlich anerkannte Heilpädagogin“ erworben haben.

Nr. 9

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

Nr. 10

Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 01. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergeblichen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen.

Übergangsregelung für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst im Kindertagesstättenbereich:

Für Mitarbeiterinnen, die am 01. 09. 1992 bei der Überführung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen im Bereich der Kindertagesstätten aus dem Bereich AVR-Caritas in den Geltungsbereich der Bayer. Regional-KODA in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01. 09. 1998 in derselben Tätigkeit zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses Folgendes:

1. Die am 31. 08. 1998 bestehende Eingruppierung von Angestellten als Leiterinnen von Kindertagesstätten und von Angestellten, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Leiterinnen bestellt sind, bleibt unberührt, solange keine Veränderung in der Anzahl der Gruppen eintritt und die Eingruppierung von der Anzahl der Gruppen abhängig war.

2. Eine bis 31. 08. 1998 bestehende Eingruppierung in Vergütungsgruppe VI b Fg. 6 bleibt unberührt, solange diese Tätigkeit ausgeübt wird.

Übergangsvorschrift:

Für die Mitarbeiter, die am 31. 12. 1990 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 01. 01. 1991 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses Folgendes: Hängt die Eingruppierung oder der Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- oder Fallgruppe oder von der Zeit einer Berufstätigkeit ab, wird die vor dem 01. 01. 1991 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Regelung nach G.2 bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.

Muster

H. bis J.
frei

K. Angestellte mit Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten an kunstgeschichtlichen, kulturgeschichtlichen und naturkundlichen Sammlungen und Forschungseinrichtungen, an Archiven und bei der Denkmalpflege

Dieser Abschnitt gilt nicht für staatlich geprüfte technische Assistenten für naturkundliche Museen und Forschungsinstitute mit entsprechender Tätigkeit.
Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten und Konservierungsarbeiten im Sinne dieses Abschnitts sind Arbeiten, die zum Ziele haben, Objekte von künstlerischer, kulturhistorischer, wissenschaftlicher oder dokumentarischer Bedeutung oder von didaktischem Wert ohne Rücksicht auf ihren materiellen oder kommerziellen Wert zu bergen, zu erhalten, wiederherzustellen und herzurichten. Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten und Konservierungsarbeiten sind auch die Nachbildung vom Original, die freie Nachbildung, die Rekonstruktion und der Modellbau, die zum Ziele haben, einen erhaltenswerten Befund der Wissenschaft und der Lehre nutzbar zu machen, sowie die grabungstechnischen Arbeiten. Zu den Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten und Konservierungsarbeiten gehören auch Tätigkeiten wie: konservatorisch richtige Lagerung der Sammlungsobjekte; Klimatisierung der Ausstellungsräume und Depoträume; Einpacken und Auspacken, Transport und Montage der Sammlungsobjekte; Mitwirkung bei Ausstellungen, Führen von Zustandsprotokollen und Arbeitsprotokollen.

Vergütungsgruppe II a

Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten, deren Tätigkeiten wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten sind wie die Tätigkeiten der an kunstgeschichtlichen und kulturgeschichtlichen Sammlungen und Forschungseinrichtungen beschäftigten Angestellten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit. *

Vergütungsgruppe III

Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung aus der Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 erheblich herausheben.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

Muster

Vergütungsgruppe IV a

1. Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten mit langjähriger Erfahrung in Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1, die sich durch besondere Leistungen aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 herausheben.
2. Angestellte mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1, denen mindestens drei Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten, davon mindestens ein Angestellter mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 herausheben, dass ihre Tätigkeit besondere Fachkenntnisse erfordert.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)
2. Angestellte, die besonders schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten selbstständig ausführen und denen mehrere Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten, davon mindestens ein Angestellter mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkung Nr. 3)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte, die besonders schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten selbstständig ausführen. *
(Hierzu Anmerkung Nr. 3)
2. Angestellte, die schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten selbstständig ausführen und denen mehrere Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten, davon mindestens ein Angestellter mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 oder 2, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.*
(Hierzu Anmerkung Nr. 4)

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte, die besonders schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten unter Anleitung ausführen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 3)
2. Angestellte, die schwierige und mindestens zu einem Viertel ihrer Gesamttätigkeit besonders schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten selbstständig ausführen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 4)

3. Angestellte, die Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten ausführen und denen mehrere Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten, davon mindestens ein Angestellter mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII herausheben, dass sie schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten mindestens zu einem Viertel ihrer Gesamttätigkeit selbstständig ausführen.

(Hierzu Anmerkung Nr. 4)

2. Angestellte, die Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten ausführen und denen mehrere Angestellte mit Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten mindestens der Vergütungsgruppe VIII durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte, die nicht mehr einfache Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten ausführen. *

(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

2. Angestellte, die schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten unter Anleitung ausführen. *

(Hierzu Anmerkung Nr. 4)

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte, die einfache Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten oder Konservierungsarbeiten ausführen.

(Hierzu Anmerkung Nr. 6)

Anmerkungen

Nr. 1

Der Angestellte hebt sich durch das Maß seiner Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IVa Fallgruppe 1 z.B. durch folgende Tätigkeiten heraus:

Selbstständige schwierige technische Untersuchungen zur Feststellung von bisher nicht bekannten alten Herstellungstechniken, deren Beschreibung und ggf. Anwendung;

Selbstständige technische Untersuchungen von Objekten auf ihre Echtheit, die spezielle technologische Kenntnisse erfordern;

Leitung großer und schwieriger Restaurierungsvorhaben von Wandmalereien, z. B. im Zusammenhang mit der Sanierung und Restaurierung eines Bauwerks;

Außergewöhnlich schwierige Restaurierung oder Übertragung von technisch besonders komplizierten Wandmalereien;

Kompliziertes Zusammensetzen und Ergänzen großflächiger Wandmalereien, die nur noch in zahlreichen kleinen Bruchstücken vorhanden sind;

Festlegen sich hebender Farbschichten an Gouache-Blättern oder Buchmalereien;

Regenerieren von geschwärztem Bleiweiß oder geschwärzten Silberauflagen auf Handzeichnungen oder mittelalterlichen Buchmalereien;
Konservieren von verkohltem Papier oder Pergament einschließlich Sichtbarmachen der Schrift;
Restaurieren von außerordentlich wertvollen und außerordentlich empfindlichen Papyri;
Mit besonderem konservatorischem Risiko verbundenes Abnehmen von Firnissen und Übermalungen an Gemälden;
Übertragen von Gemälden auf neue Bildträger;
Restaurieren von Steinskulpturen mit wesentlich gestörter struktureller Festigkeit;
Außergewöhnlich schwieriges Freilegen originaler Fassungen von Skulpturen;
Außergewöhnlich schwieriges Restaurieren von wertvollen historischen Musikinstrumenten zur Wiedergewinnung ihres originalen Klanges;
Technische Leitung großer und schwieriger Grabungen (wie z. B. komplizierte Kirchengrabungen, Burgengrabungen oder Stadtkerngrabungen) und Ausarbeiten der publikationsreifen Grabungsberichte;
Restaurieren eines vielseitigen Fundkomplexes, dessen Erhaltung für die Forschung von einmaliger Bedeutung ist (z. B. Fürstengrab von Klein-Aspergle);
Präparieren von zoologischen, botanischen und paläontologischen Unica und von Typus-Material (d. h. von Einzelobjekten, die Richtmaß für die systematischen Einheiten in Zoologie, Botanik und Paläontologie sind);
Präparieren von paläontologischen Einzelstücken, die besondere Bedeutung für die Beurteilung der Entwicklungsgeschichte der Tiere und Pflanzen haben (z. B. Archaeopteryx).

Nr. 2

Tätigkeiten, die besondere Fachkenntnisse erfordern, sind z. B.:

- a) Rekonstruktion nur fragmentarisch erhaltener figürlicher oder plastisch verzierter Keramik;
Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- b) Rekonstruktion nur fragmentarisch erhaltener Gläser schwer zu ermittelnder Form;
Behandlung sehr komplizierter Glasabblätterungen;
Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- c) Rekonstruktion schlecht und nur fragmentarisch erhaltener Edelmetallgegenstände schwer zu ermittelnder Form;
Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- d) Rekonstruktion schlecht und nur fragmentarisch erhaltener Gegenstände schwer zu ermittelnder Form aus Kupfer, Bronze, Messing oder sonstigen Nichteisenmetallen;
Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- e) Rekonstruktion sehr schlecht erhaltener und aus dem ursprünglichen Verband geratener Eisengegenstände, auch nach Röntgenaufnahmen;
Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- f) Reinigen, Konservieren und Ergänzen stark zerstörter, sehr wertvoller alter Textilien;
Auflegen (Aufnähen) stark zerstörter, sehr wertvoller alter Textilien auf stützende Unterlagen;
Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
- g) Rekonstruktion schlecht und nur fragmentarisch erhaltener Ledergegenstände komplizierter Form;
Reinigen, Konservieren und Ergänzen stark zerstörter komplizierter Gegenstände aus Federn oder aus vergleichbar empfindlichem Material;

Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

h) Sehr komplizierte und umfangreiche Ergänzungen von Mosaiken;
 Schwieriges Übertragen von Wandmalereien auf neue Träger, z. B. bei erheblicher Zerstörung der Malschichten;
 Schwieriges Ergänzen von Wandmalereien;
 Abnehmen von Übermalungen oder Sinterschichten auf Wandmalereien in außergewöhnlich schwierigen Fällen;
 Feststellen der Ursachen von Verfallserscheinungen an Wandmalereien;
 Technische Untersuchung von Wandmalereien und Putzschichten bei eigener Wahl des Verfahrens als Grundlage für die wissenschaftliche Auswertung;

Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

i) Restaurieren sehr wertvoller und empfindlicher graphischer Blätter aufgrund eigener Farbanalysen und Fleckenanalysen;
 Reinigen von Aquarellen und von Handzeichnungen mit wasserlöslichen Farbstoffen durch Bäder und Chemikalien;
 Schließen von Rissen und Löchern in sehr wertvollen graphischen Blättern, wenn die bildliche Darstellung wesentlich betroffen ist;
 Restaurieren angesengter oder verhärteter Pergamente;
 Trennen und Konservieren der Blätter stark eingedrückter und verklebter Papyrusrollen oder Codices;
 Restaurieren seltener und hoch empfindlicher Beschreibstoffe (z. B. Textilien oder Palmblätter);
 Restaurieren sehr wertvoller und empfindlicher Bucheinbände (z. B. mittelalterliche Buchbeutel, Ledermosaikbände, Lederschnittbände oder Ledereinbände von Colines oder Krause);

Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

j) Leitung der technischen Arbeiten in einem großen Filmarchiv;

k) Feststellen der Ursachen von Verfallserscheinungen an Gemälden;
 Reinigen empfindlicher Gemälde;
 Herstellen schwieriger Retuschen an Gemälden;
 Doublieren empfindlicher Gemälde;
 Technische Untersuchung von Gemälden bei eigener Wahl des Verfahrens als Grundlage für die wissenschaftliche Auswertung;

Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

l) Feststellen der Ursachen von Verfallserscheinungen an Skulpturen;
 Schwierige plastische Ergänzungen und Retuschen an Skulpturen;
 Schwieriges Freilegen originaler Fassungen von Skulpturen;
 Herstellen von Treppenschnitten und Querschnitten an gefassten Skulpturen in schwierigen Fällen;
 Konservieren hoch empfindlicher Holzskulpturen bei sehr erheblichen Verfallserscheinungen;
 Entsalzen und Festigen bemalter Steinskulpturen;

Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;

m) Wiederherstellen vollständiger Mechaniken von historischen Cembali, Hammerklavieren und Kleinorgeln zur Spielbarkeit;
 Berechnen und Aufziehen des Saitenbezuges von Musikinstrumenten und seine mitteltönige oder temperierte Einstimmung;

Mensurgerechtes Wiederherstellen von Orgelpfeifen;
 Wiederherstellen der inneren Teile historischer Streichinstrumente und Zupfinstrumente zur Wiedergewinnung ihres originalen Klanges;
 Halsrekonstruktionen an Streichinstrumenten und Zupfinstrumenten;
 Spielbarmachen historischer Holzblasinstrumente durch mensurgerechtes Wiederherstellen stark verzogener Röhrenteile und Anfertigen und Anpassen der einfachen oder der Doppelrohrblätter;
 Entwickeln und Erproben neuartiger Restaurierungsverfahren und Konservierungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
 n) Entwickeln und Erproben neuartiger Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
 o) Schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse auf der Grundlage eigener Ermittlungen;
 p) Schwierige topographische Vermessungen von komplizierten Burgwällen, Grabhügeln und anderen komplizierten Geländedenkmälern einschließlich Anfertigen von Höhenschichtplänen;
 Sehr schwierige bautechnische Aufmessungen;
 Technische Leitung großer Grabungen;
 q) Entwickeln und Erproben neuartiger Präparierungsverfahren, Konservierungsverfahren und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
 r) Entwerfen und Herstellen schwieriger zoologischer, botanischer, paläontologischer oder ethnographischer Dioramen ohne graphische und Kunstmalerarbeiten. (Die Schwierigkeit muss sich sowohl auf den Lebensraum als auch auf die Ausstellungsobjekte beziehen.);
 s) Präparieren und Aufstellen komplizierter Skelette seltener Tiere, für die unmittelbares Vergleichsmaterial nicht und Fachliteratur nur in unzureichendem Maße herangezogen werden können;
 t) Entwickeln und Erproben neuartiger Präparierungsverfahren, Konservierungsverfahren und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
 u) Entwickeln und Erproben neuartiger Präparierungsverfahren, Konservierungsverfahren und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung;
 Ergänzen und Aufstellen komplizierter Skelette fossiler Tiere, für die unmittelbares Vergleichsmaterial nicht und Fachliteratur nur in unzureichendem Maße herangezogen werden können;
 v) Entwickeln und Erproben neuartiger Präparierungsverfahren, Konservierungsverfahren und Nachbildungsverfahren bei vorgegebener Aufgabenstellung.

Nr. 3

Besonders schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten und Konservierungsarbeiten sind z. B.:

- a) Mechanisches oder chemisches Reinigen, Sortieren, Festigen, Zusammensetzen und Ergänzen von im Scherben sehr brüchiger oder inkrustierter Keramik oder von Keramik mit schlecht haftender Bemalung;
 Rekonstruktion nur fragmentarisch erhaltener Keramik (z. B. mittels Drehscheibe und Schablone);
- b) Mechanisches oder chemisches Reinigen, Zusammensetzen und Ergänzen schlecht erhaltener (z. B. „durchkorrodierter“) Gläser;
 Behandlung von Glasabblätterungen;
- c) Ausbeulen, Zusammensetzen, Ergänzen und Sichern schlecht erhaltener oder fein verzierter Edelmetallgegenstände;
- d) Ausbeulen, Zusammensetzen, Ergänzen und Sichern schlecht erhaltener oder fein verzierter Gegenstände aus Kupfer, Bronze, Messing oder sonstigen Nichteisenmetallen;

e) Festigen und Freischleifen schlecht erhaltener Tauschierungen auf Eisengegenständen;
 Sichern und Konservieren der an Eisengegenständen haftenden organischen Reste;

f) Reinigen, Konservieren und Ergänzen brüchiger oder sehr empfindlicher Textilien;
 Auflegen (Aufnähen) brüchiger oder sehr empfindlicher Textilien auf stützende Unterlagen;

g) Konservieren feuchter Hölzer nach der Methode Müller-Beck und Haas oder nach anderen gleich schwierigen Verfahren;
 Reinigen und Konservieren brüchiger Ledergegenstände;
 Reinigen, Konservieren und Ergänzen stark beschädigter oder sehr empfindlicher Gegenstände aus Federn oder aus vergleichbar empfindlichem Material;

h) Kompliziertes und umfangreiches Übertragen oder Wiederverlegen sowie Ergänzen von Mosaiken mit erheblichen Zerstörungen;
 Übertragen von Wandmalereien auf neue Träger;
 Fixieren der Pigmente pudernder Wandmalereien;
 Abnehmen von Übermalungen und schwer entfernbaren Sinterschichten auf Wandmalereien;
 Wiederherstellen von Wandmalereien aus Bruchstücken mit komplizierten Bruchflächen;
 Technische Untersuchung von Wandmalereischichten und Putzschichten zur Herstellung von Putzschichtplänen;
 Einfaches Ergänzen von Wandmalereien;

i) Behandeln von Flecken aller Art auf sehr wertvollen und empfindlichen graphischen Blättern oder Glätten solcher Blätter (z. B. durch Spannen);
 Ablösen sehr wertvoller und empfindlicher graphischer Blätter, die mit schwer löslichen Stoffen aufgeklebt sind;
 Schließen von Rissen und Löchern in sehr wertvollen und empfindlichen graphischen Blättern, wenn die bildliche Darstellung betroffen ist;
 Strecken von Pergament in schwierigen Fällen (z. B. bei Wachsverfleckung oder Fettverfleckung, bei Verhornung oder bei Schrumpfung durch Hitzeeinwirkung);
 Manuelles Entfernen von Schimmelpilz auf Pastellen;
 Zusammensetzen, Ergänzen und Konservieren von in der Substanz stark beschädigten entweder brüchigen oder in vielen Teilen vorhandenen Archivalienblättern und Buchblättern;
 Aufrollen schlecht erhaltener großer Papyrusrollen, Lösen von Papyruskartonage sowie Trennen und Konservieren der einzelnen Blätter;
 Restaurieren deformierter Gegenstände aus Papyruskartonage mit Bemalung;
 Restaurieren brüchiger oder sehr empfindlicher Seidenrollbilder;
 Konservieren von Siegeln komplizierter Form, deren Festigkeit durch Fremdstoffzusätze stark beeinträchtigt ist;
 Lederergänzungen an mittelalterlichen Einbänden;

j) Prüfen der photographischen und kinematographischen Archivalien auf das Erfordernis von Restaurierungen einschließlich Bestimmen der anzuwendenden Restaurierungsverfahren;

k) Reinigen wenig empfindlicher Gemälde;
 Festlegen von Farbabbildungen an Gemälden;
 Herstellen einfacher Retuschen an Gemälden;
 Doublieren wenig empfindlicher Gemälde;

l) Kompliziertes Reinigen empfindlicher Skulpturen;
 Lösen oder Absprennen von späteren Fassungen an Skulpturen unter dem Stereomikroskop;
 Herstellen von Treppenschnitten und Querschnitten an gefassten Skulpturen in einfachen Fällen;
 Zusammensetzen, Zusammenkleben und Montieren hoch empfindlicher Skulpturen;
 Einfache plastische Ergänzungen und Retuschen an Skulpturen;
 Konservieren von Skulpturen bei starkem Schädlingsbefall;

- m) Schwierige Corpusrestaurierungen von Musikinstrumenten als Voraussetzung für ihre Spielbarmachung; Nacharbeiten fehlender Teile komplizierter Form von Musikinstrumenten; Erneuern von Verbrauchsmaterialien, wie Klappenpolstern und Kappenfedern, Zapfenwicklungen, Saiten, Hammerledern, Dämpferfilzen, Kielen usw., an historischen Musikinstrumenten zur Spielbarkeit;
- n) Herstellen von Negativformen von sehr empfindlichen Originalen sehr komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse; Herstellen von Galvanoplastiken nach Originalen sehr komplizierter Form; Originalgetreue Nachformen von Originalen sehr komplizierter Form;
- o) Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach eigenen Entwürfen aufgrund wissenschaftlicher Unterlagen; Schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse auf der Grundlage eigener Ausdeutung von gegebenen Unterlagen;
- p) Durchführen schwieriger Grabungen (dazu gehören z. B. Planen und Vermessen von Probeschnitten, Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und schwieriger Grabungsberichte oder Fundberichte, Photographische Dokumentation); Topographische Vermessung von Geländedenkmälern nach Lage und Höhe; Bautechnische Aufmessungen;
- q) Erproben neuartiger, schwieriger Präparierungsverfahren; Präparieren von Tieren nach schwierigen Verfahren bei selbstständiger Wahl des Verfahrens; Präparieren kleinster zoologischer Objekte (z. B. Genitalien kleiner Insekten) unter dem Mikroskop;
- r) Herstellen schwieriger Dermoplastiken (z. B. solche, die das Muskelspiel wiedergeben, oder solche sehr großer Tiere); Herstellen zoologischer, botanischer, paläontologischer oder ethnographischer Dioramen – ohne graphische und Kunstmalerarbeiten – nach skizzenhaften Angaben;
- s) Präparieren und Aufstellen komplizierter Skelette seltener Tiere unter Verwendung selbst zusammengestellter Fachliteratur;
- t) Erproben neuartiger schwieriger Präparierungsverfahren; Präparieren kleinster Pflanzen und Pflanzenteile unter dem Mikroskop; Präparieren von Pflanzen nach schwierigen Verfahren bei selbstständiger Wahl des Verfahrens;
- u) Erproben neuartiger schwieriger Präparierungsverfahren; Feinpräparieren sehr schlecht erhaltener oder schlecht präparierbarer Fossilien (z. B. weicher oder spröder Fossilien in hartem Gestein), auch mit komplizierten Geräten; Herstellen sehr schwieriger paläobotanischer Präparate (z. B. Kutikula-Präparate, Präparate für Pollenanalysen); Herstellen schwieriger Serienschliffe und schwieriger orientierter Dünnschliffe von Fossilien; Übertragen schlecht erhaltener großer Fossilien auf Lackfilme; Sehr schwieriges Herausätzen von empfindlichen Fossilien oder Fossilienteilen; Präparieren von Mikrofossilien unter dem Mikroskop; Ergänzen und Aufstellen komplizierter Skelette fossiler Tiere für Schauzwecke; Sicherung des Fossil-Materials einschließlich topographischer und zeichnerischer Fundaufnahme bei großen paläontologischen Fundkomplexen;
- v) Herstellen von Mineralschnitten und von orientierten Gesteinsdünnschliffen; Herstellen zweiseitig polierter Minerale dünnschliffe und Gesteinsdünnschliffe;

Herstellen von Mineral- und Gesteinspräparaten für Untersuchungen mit der Mikrosonde;
Handauslesen extrem reiner Mineralfraktionen für die Spektralanalyse;
Herauslösen bestimmter Mineralkörner aus Gesteinsdünnschliffen (Mikropräparation);
w) Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) sehr kompliziert gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien;
Herstellen von Rekonstruktionen und Modellen kompliziert gestalteter Tiere oder Pflanzen.

Nr. 4

Schwierige Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten und Konservierungsarbeiten sind z. B.:

- a) Waschen, Sortieren, Festigen, Zusammensetzen und Ergänzen von im Scherben brüchiger Keramik;
- b) Zusammensetzen und Ergänzen gut erhaltener dünnwandiger Gläser oder Porzellangegenstände; Chemisches Entfernen fest anhaftender Auflagen (z. B. Sinter) von gut erhaltenen Gläsern oder von Porzellangegenständen mit Aufglasurmalerei;
- c) Mechanisches und chemisches Entfernen von Sinterprodukten und Umsetzungsprodukten (z. B. Salze oder Oxyde) auf empfindlichen Edelmetallgegenständen;
- d) Mechanisches Entfernen der Patina, Ergänzen und Festigen von stark korrodierten Gegenständen aus Kupfer, Bronze, Messing oder sonstigen Nichteisenmetallen;
- e) Freischleifen, Entchloren, Zusammenkleben und Ergänzen stark korrodierter oder völlig durchkorrodierter Eisengegenstände, auch nach Röntgenaufnahmen; Freischleifen gut erhaltener Tauschierungen auf Eisengegenständen; Restaurieren metallisch gut erhaltener Eisengegenstände komplizierter Form;
- f) Reinigen und Konservieren empfindlicher oder im Verband gestörter Textilien; Auflegen (Aufnähen) empfindlicher Textilien auf stützende Unterlagen sowie Unterlegen von Fehlstellen;
- g) Reinigen und Konservieren grabungsfrischer Ledergegenstände; Reinigen und Konservieren schlecht erhaltener Ledergegenstände; Reinigen und Konservieren beschädigter Gegenstände aus Federn oder aus vergleichbar empfindlichem Material;
- h) Übertragen oder Wiederverlegen von Mosaiken kleineren Formats und guten Erhaltungszustandes; Befestigen loser Farbschollen und Putzstücke von Wandmalereien sowie Verputzen von Fehlstellen; Putzfestigung unter Wandmalereien und Mosaiken; Wiederherstellen von Wandmalereien aus Bruchstücken mit einfachen Bruchflächen; Wiederherstellen von Mosaiken aus Bruchstücken; Abnehmen schwer entfernbarer Übertüchungen auf Wandmalereien und Mosaiken und schwer entfernbarer Sinterschichten auf Mosaiken;
- i) Behandeln von Griffstellen, Wasserrändern oder Stockflecken auf Handzeichnungen in gutem Zustand, empfindlichen handschriftlichen Blättern, kolorierten druckgraphischen Blättern sowie solchen auf empfindlichen Papieren oder Pergamenten oder Glätten solcher Blätter (z. B. durch Spannen); Sehr schwieriges Entfernen von Flecken (z. B. Öl, Firnis, Kopierstift, Stempelfarbe, Tesaklebstoff) auf graphischen Blättern; Schließen von Rissen und Löchern in graphischen Blättern, wenn die bildliche Darstellung betroffen ist; Ausflicken und Einbetten sehr empfindlicher Archivalienblätter und Buchblätter in Kunststoff-Folien oder Japanpapier;

Muster

Lösen zusammengeklebter empfindlicher Archivalienblätter oder Buchblätter in schwierigen Fällen (z. B. bei starker Verschimmelung);
 Aufziehen beschädigter handgezeichneter Karten großen Formats oder von Seidenrollbildern;
 Ablösen und Reinigen fest verklebter Pergamente von Bucheinbänden;
 Glätten und Festigen von Papyri in mittelmäßigem Erhaltungszustand;
 Ergänzen von Siegeln komplizierter Form;
 Heften auf echte Bünde;
 Herstellen von handgestochenen Kapitalen an Bucheinbänden;
 Herstellen von Buchbeschlügen komplizierter Art;
 Festigen, Erneuern und Ergänzen von Bucheinbänden in schwierigen Fällen (z. B. reichornamentierte Holzdeckel);
 j) Schwierige Retuschen an beschädigten photographischen und kinematographischen Archivalien;
 Sensitometrische Kontrolle von Kopien kinematographischer Archivalien;
 Überprüfen von zweistreifigem Nitrofilmbildmaterial und Tonmaterial auf Zusammengehörigkeit einschließlich Synchronlegen und Anbringen der Startzeichen;
 k) Kitten von Farbausbrüchen an Gemälden und Wiederbefestigen loser Farbteile;
 Entfernen des Oberflächenschmutzes auf gefirnissten Gemälden;
 l) Zusammensetzen und Zusammenkleben empfindlicher Skulpturen;
 Reinigen von Skulpturen mit Lösungsmitteln und Abbeizmitteln;
 Abnehmen lockerer Übermalungsschichten auf Skulpturen;
 Instandsetzen reich ornamentierter oder reich intarsierter Möbel oder Gemälderahmen;
 Durchspülen unbemalter Steingegenstände;
 m) Nacharbeiten fehlender Außenteile, komplizierte Verleimungen und entsprechend schwierige Arbeiten an Musikinstrumenten zur äußeren Wiederherstellung bis zur Ausstellungsfähigkeit;
 n) Herstellen von Negativformen von empfindlichen Originalen und Herstellen der Abgüsse;
 Herstellen von Galvanoplastiken nach Originalen;
 Originalgetreues Nachformen von Originalen komplizierter Form;
 Originalgetreues Kolorieren von Nachbildungen;
 o) Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach skizzenhaften Angaben;
 Schwierige zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse;
 p) Durchführen kleinerer Grabungen (dazu gehören z. B. Vermessungsarbeiten nach einfachen Methoden, Photographische Dokumentation, Fundkonservierung von empfindlichen Objekten auf dem Grabungsgelände, Anfertigen einfacher maßstäblicher Grabungszeichnungen und einfacher Grabungsberichte oder Fundberichte, Beaufsichtigung der Grabungsarbeiter);
 Anfertigen schwieriger Grabungszeichnungen und schwieriger Grabungsberichte oder Fundberichte;
 q) Herstellen schwieriger anatomischer Präparate (z. B. Nervenpräparate oder Gefäßpräparate);
 r) Herstellen einfacher Dermoplastiken (anatomisch genaues Nachbilden des Tierkörpers, Zubereiten der Haut, Überziehen des nachgebildeten Körpers mit der Haut, Färben von nackten Hautteilen, Auswählen und Einsetzen der Augen);
 s) Präparieren schwierig zu bearbeitender Wirbeltierskelette;

Herrichten und Aufstellen von Wirbeltierskeletten für Schauzwecke (Bleichen der präparierten Skelette, Aufstellen und Montieren der Stützgerüste und Montieren der Skelette);
 Präparieren von Bänderskeletten (Abfleischen und Mazerieren der Knochen unter Erhaltung der Sehnenbänder zwischen den Gelenken; Bleichen, Stützen und Montieren der Skelette);
 t) Herstellen schwieriger Präparate von Blüten (z. B. sehr kleine oder stark umgebildete Blüten wie die der Gräser und Sauergräser);
 Herstellen schwieriger pflanzenanatomischer Präparate (z. B. embryologische Schnitte oder Chromosomenpräparate);
 u) Konservieren von sehr brüchigen Fossilien und von Fossilien aus sich veränderndem Material (z. B. Markasit);
 Beseitigen alter Konservierungsmittel aus präparierten Fossilien und erneutes Konservieren;
 Feinpräparieren von weichen Fossilien in weichem Gestein und von harten Fossilien in hartem Gestein, auch mit einfachen Geräten (z. B. Vibrotool);
 Herstellen von orientierten Anschliffen, von geätzten Dünnschliffen einschließlich Lackfilmabzügen, selektives Anfärben auf bestimmte Mineralien bei Fossilien und fossilhaltigem Gestein;
 Herstellen von Dünnschliffen oder Serienschliffen von Fossilien;
 Herstellen von Lackfilmen und Folienabzügen großer geologischer Objekte (z. B. Bodenprofile) und gut erhaltener großer Fossilien;
 Herausätzen von Fossilien aus Gestein;
 Auslesen von Mikrofossilien und Vorsortieren nach Familien;
 Ergänzen und Aufstellen einfacher Skelette fossiler Tiere für Schauzwecke;
 Sicherung des Fossil-Materials einschließlich topographischer und zeichnerischer Fundaufnahme bei kleinen paläontologischen Fundkomplexen;
 v) Herstellen von Großdünnschliffen von Mineralien und Gesteinen;
 Herstellen von Körnerdünnschliffen, von Dünnschliffen von Salzgestein und von polierten Anschliffen kohligter Gesteine;
 Ätzen von Erzanschliffen und selektives Anfärben auf bestimmte Mineralien bei mineralogischen oder petrographischen Dünnschliffen;
 Aufbereiten und Trennen der Mineralien aus Gesteinen anhand vorgegebener Trennungstambäume (z. B. mit Schwerelösungen, Zentrifuge, Magnetscheider, Stoßherd);
 w) Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) kompliziert gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien;
 Herstellen von Rekonstruktionen und Modellen von Tieren und Pflanzen.

Nr. 5

Nicht mehr einfache Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten und Konservierungsarbeiten sind Arbeiten, die handwerkliche Fertigkeiten und die Beherrschung besonderer Arbeitstechniken voraussetzen, wie z. B.
 a) Waschen, Sortieren, Zusammensetzen und Ergänzen von im Scherben fester verzierter, kompliziert geformter oder sehr zerbrochener Keramik;
 Entfernen von Sinter und Auswässern von Salzen oder Bodensäuren bei im Scherben fester Keramik;
 Kolorieren von Keramik;
 b) Zusammensetzen und Ergänzen gut erhaltener dickwandiger Gläser oder Porzellangegegenstände komplizierter Form;
 c) frei
 d) Mechanisches Entfernen der Patina, Entchlören oder Tränken von korrodierten Gegenständen aus Kupfer, Bronze oder Messing;

Muster

- e) Restaurieren metallisch gut erhaltener Eisengegenstände;
 Chemisches und elektrolytisches Entrosten von Eisengegenständen;
 Tränken von korrodierten Eisengegenständen im Vakuum;
- f) Reinigen, z. B. Waschen und Trocknen, sowie Auflegen (Aufnähen) beschädigter Textilien;
- g) Kontrolliertes Austrocknen feuchter Hölzer;
 Reinigen und Konservieren gut erhaltener Gegenstände aus Federn oder aus vergleichbar empfindlichem Material;
- h) Mechanisches Abnehmen leicht entfernbarer Sinterschichten und Übertünchungen auf Wandmalereien und Mosaiken mit guter Oberflächenerhaltung und fester Haftung an ihrem Untergrund;
- i) Auflegen empfindlicher graphischer Blätter;
 Behandeln von Griffstellen, Wasserrändern oder Stockflecken (z. B. durch Wasserbäder ohne scharfe Chemikalien) auf schwarz-weißen druckgraphischen Blättern, auf handschriftlichen und anderen Archivalien-Blättern sowie auf gut erhaltenen Papyri oder Glätten solcher Blätter (z. B. durch Spannen);
 Schließen von nicht in die bildliche Darstellung hineingehenden Rissen in graphischen Blättern;
 Lösen zusammengeklebter empfindlicher Archivalienblätter oder Buchblätter;
 Nachleimen von Papieren;
 Aufziehen beschädigter Urkunden und gedruckter Karten;
 Ausflicken und Einbetten von Archivalienblättern und Buchblättern in Kunststoff-Folien oder Japanpapier;
 Neutralisieren alter Tinten;
 Reinigen und Konservieren empfindlicher Siegel;
 Ergänzen von Siegeln;
 Reinigen und Konservieren von Bleibullen;
 Herstellen von Pergamenteinbänden;
 Heften auf echte Bünde einfacher Art;
- j) Chemisches Behandeln chemisch oder bakteriell geschädigter photographischer und kinematographischer Archivalien;
 Herstellen von Reproduktionen beschädigter photographischer Archivalien einschließlich Retuschen;
 Vergleichen und Kennzeichnen von positivem und negativem kinematographischem Archivmaterial zur Herstellung vollständiger Kopien;
 Prüfen von photographischen und kinematographischen Archivalien auf Chemikalienrückstände;
- k) Durchführen provisorischer restauratorischer Sicherungsmaßnahmen an Gemälden (z.B. Sichern von Farbabhebungen);
- l) Zusammensetzen und Zusammenkleben unempfindlicher Skulpturen;
 Reinigen gefasster Skulpturen mit einfachen Mitteln;
 Einfaches Ergänzen ornamentaler Holzteile und Metallteile an Möbeln oder an Gemälderahmen;
 Mechanisches Abnehmen von Sinter auf unempfindlichen Steingegenständen;
- m) Reinigen empfindlicher Teile und Mechaniken von Musikinstrumenten;
 Verleimen einfacher Bruchstellen und Risse an äußeren Holzteilen von Musikinstrumenten und entsprechende Reparaturen an Metallblasinstrumenten;
 Stimmen von Cembali mit Hilfe eines Stimmgerätes;
- n) Herstellen von Negativformen von wenig empfindlichen Originalen komplizierter Form und Herstellen der Abgüsse;
- o) Herstellen schwieriger Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach Vorlagen;

Einfache zeichnerische Rekonstruktion von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse;

p) Freilegen und Bergen von Bodenfunden;
 Herrichten von Erdprofilen und Grabungsflächen zum Zeichnen und Messen;
 Anfertigen von Grabungsskizzen oder einfachen maßstäblichen Grabungszeichnungen und einfachen Grabungsberichten oder Fundberichten;
 Beaufsichtigen von Teilabschnitten bei größeren Grabungen;

q) Methodisches Sammeln von Tieren einschließlich Etikettieren, Messen, Führen des Feldtagebuches und Feldpräparation;
 Reinigen von Fellen mit Chemikalien;
 Schädlingsbekämpfung an Sammlungsobjekten;
 Herstellen schwieriger Nasspräparate von Tieren einschließlich Vorkonservieren (z.B. Injizieren von Konservierungsflüssigkeiten, Überführen, Konzentrationswechsel);
 Herstellen einfacher anatomischer Präparate (z. B. Übersichtspräparate von Muskeln oder Organen);
 Trockenpräparieren von Fischen, Amphibien und Reptilien;

r) Herstellen schwieriger Stopfpräparate von Vögeln und Säugetieren (z. B. Kolibri, Zwergmaus);
 Herrichten und Aufstellen von Frischpräparaten oder Stopfpräparaten von Vögeln und Säugetieren (nicht Dermoplastik) für Schauzwecke in naturgetreuer Haltung (Nachbilden des Körpers; Auswählen, Einführen und Verankern der Drähte; Stellung geben und Ordnen des Gefieders oder des Fells);

s) Präparieren schwierig zu bearbeitender Rohskelette;
 Präparieren einfach zu bearbeitender Wirbeltierskelette (Abkochen der vormazerierten Rohskelette; Säubern mit Bürsten, Schabwerkzeugen und chemisches Reinigen und Entfetten);

t) Methodisches Sammeln von Pflanzen einschließlich Etikettieren, Führen des Feldtagebuches und Feldpräparation;
 Schwierige Arbeiten für Herbarien (z. B. Trocknen von dickfleischigen Pflanzen, von Flechten, Orchideen und Pflanzen mit ähnlicher Struktur unter Benutzung komplizierter Apparate oder mit chemischen Methoden);
 Herstellen einfacher Präparate von Blüten;
 Herstellen einfacher pflanzenanatomischer Präparate;
 Herstellen schwieriger Nasspräparate von Pflanzen (ggf. einschließlich Vorkonservieren, z. B. zur Erhaltung des Chlorophylls);

u) Methodisches Sammeln von Fossilien bei einfachen geologischen Verhältnissen einschließlich Etikettieren, Anfertigen geologischer Fundpunktskizzen und Vorkonservieren an der Fundstätte;
 Sortieren von Geländeaufsammlungen nach Fundorten, Fundschichten und Fossilgruppen;
 Zusammensetzen und Zusammenkleben stark zerbrochener Fossilien;
 Reinigen und Festigen von brüchigem Fossil-Material;
 Grobpräparieren von in Gestein eingeschlossenen Fossilien;
 Feinpräparieren von harten Fossilien in weichem Gestein;
 Konservieren präparierter Fossilien;
 Herstellen von Lackfilmen und Folienabzügen bei Anschliffen von Gesteinen und einfach gebauten Fossilien;
 Aufbereiten von Gesteinsproben durch Schlämmen oder Auffrieren;
 Herstellen von Anschliffen von Gesteinen und Fossilien;
 Auslesen von leicht erkennbaren Mikrofossilien;

v) Chemisches Reinigen von Mineralstufen;
 Herstellen von Anschliffen und polierten Anschliffen von Mineralien, Gesteinen und Erzen;

Herstellen von Mineraldünnschliffen und Gesteinsdünnschliffen in normalem Format (2 x 3 cm);

Herstellen von Körnerstreupräparaten für mineralogische oder petrographische Untersuchungen;
w) Herstellen originalgetreuer Nachbildungen (einschließlich Negativform und Abguss) einfach gestalteter Tiere, Pflanzen und Fossilien.

Nr. 6

Einfache Restaurierungsarbeiten, Präparierungsarbeiten und Konservierungsarbeiten sind z. B.

a) Waschen, Sortieren und Zusammensetzen von im Scherben fester Keramik sowie Ergänzungen und Einfärben kleinerer Fehlstellen;

b) Zusammensetzen gut erhaltener dickwandiger Gläser oder Porzellangegegenstände unkomplizierter Form;

c) bis e) frei

f) Knüpfarbeiten an sonst gut erhaltenen Teppichen;

Reinigen, z. B. Waschen und Trocknen, sowie Auflegen (Aufnähen) gut erhaltener Textilien;

g) Tränken und Festigen trockener Hölzer;

Geschmeidigmachen von Ledergegenständen;

h) Reinigen der Oberfläche unempfindlicher Wandmalereien oder empfindlicher Mosaiken ohne scharfe Instrumente oder Chemikalien;

i) Auflegen unempfindlicher graphischer Blätter;

Ausbessern leicht beschädigter Archivalienblätter und Buchblätter mit Dokumentenlack oder Japanpapier;

Reinigen und Konservieren unempfindlicher Siegel;

Reinigen und Pflegen von Ledereinbänden mit Blindpressung oder Goldpressung;

j) Klebarbeiten und Umrollarbeiten an stark beschädigten kinematographischen Archivalien;

Synchronlegen von Bild und Ton bei kinematographischen Archivalien mit Startzeichen;

k) Einrahmen und Ausrahmen von Gemälden;

l) Montieren von Skulpturen und sonstigen Ausstellungsgegenständen;

Zusammensetzen und Zusammenleimen von Möbeln;

Reinigen empfindlicher Steingegenstände ohne scharfe Instrumente oder Chemikalien;

m) Reinigen wenig empfindlicher Teile und Mechaniken von Musikinstrumenten;

n) Herstellen von Negativformen von wenig empfindlichen Originalen einfacher Form und Herstellen der Abgüsse;

o) Herstellen einfacher Modelle von Sammlungsgegenständen und sonstigen Objekten von wissenschaftlichem Interesse nach Vorlagen;

p) Freilegen wenig empfindlicher Bodenfunde;

Fundregistrierung bei Grabungen;

q) Einfaches methodisches Sammeln für zoologische Zwecke;

Waschen und mechanisches Reinigen von Fellen und älteren Präparaten (z. B. Dermoplastiken, Stopfpräparate, Molluskenschalen; und sonstige einfache Hartteile von Wirbeltieren und Wirbellosen);

Überprüfen und Nachfüllen der Konservierungsflüssigkeiten in Nasssammlungen;

Herstellen einfacher Nasspräparate von Tieren;

r) Herstellen einfacher Stopfpräparate von Vögeln und Säugetieren (Abbalgen, Reinigen der Gefieder und Felle, Vergiften der Haut gegen Schädlingsbefall, Verarbeitung zu Bälgen);

s) Präparieren einfach zu bearbeitender Rohskelette von Vögeln und Säugetieren (Entfleischen, Wässern, Trocknen und Vorkonservieren der Knochen);

t) Einfaches methodisches Sammeln für botanische Zwecke;

Einfache Arbeiten für Herbarien (z. B. Trocknen, Vergiften, Befestigen und Etikettieren)

von Pflanzen der verschiedenen systematischen Gruppen, auch unter Benutzung einfacher Apparate);

Herstellen einfacher Nasspräparate von Pflanzen;

u) Einfaches methodisches Sammeln für geologische und paläontologische Zwecke;

Auspacken und Ordnen von Geländeaufsammlungen (Fossil-Material und Gesteinsproben);

Waschen und mechanisches Reinigen von Fossil-Material und Gesteinsproben;

Vorpräparieren fossilhaltigen Gesteins;

Zusammensetzen und Zusammenkleben unempfindlicher Fossilien bei einfachen Brüchen;

v) Auspacken und Ordnen von Geländeaufsammlungen (Mineralien und Gesteine);

Waschen und mechanisches Reinigen unempfindlicher Mineralstufen;

Vorrichten mineralogischer oder petrographischer Proben für Dünnschliffe, Anschliffe oder

für die Mineraltrennung;

Formatieren mineralogischer oder petrographischer Handstücke;

w) Herstellen von Nachbildungen (Negativform und Abguss) von Tieren, Pflanzen und Fossilien.

L. Angestellte in technischen Berufen

I. Techniker

Vergütungsgruppe V b

1. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1, die schwierige Aufgaben erfüllen, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.¹

(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

2. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

¹ Diese Angestellten erhalten nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe V b.

Vergütungsgruppe V c

1. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkung zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbstständig tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

1 a. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach fünfjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1.

2. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinentechniker) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 2 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

Vergütungsgruppe VI b

1. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung nach Nr. 3 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen (z.B. Bautechniker, Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker, Heizungstechniker, Kältetechniker, Lüftungstechniker und Maschinenbautechniker) und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange selbstständig tätig sind, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Der Umfang der selbstständigen Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

Anmerkungen:

Nr. 1

frei

Nr. 2

Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Angestellte, die diese Tätigkeiten unter der Bezeichnung „Baustellenaufseher (Bauaufseher)“ oder unter der Bezeichnung „Zeichner“ ausüben.

Muster

II. bis III.

frei

IV. Zeichner Vergütungsgruppe VI b

Zeichner mit entsprechender Abschlussprüfung (z.B. als Bauzeichner, graphischer Zeichner, technischer Zeichner), die überwiegend Tätigkeiten ausüben, die besondere Leistungen im Sinne der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 erfordern, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Vergütungsgruppe VII

1. Zeichner mit entsprechender Abschlussprüfung (z.B. als Bauzeichner, graphischer Zeichner, technischer Zeichner), die in nicht unerheblichem Umfang Tätigkeiten ausüben, die besondere Leistungen erfordern, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

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

Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.)

2. Zeichner mit entsprechender Abschlussprüfung (z.B. als Bauzeichner, graphischer Zeichner, technischer Zeichner) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 1 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VIII

1. Zeichner mit entsprechender Abschlussprüfung (z.B. als Bauzeichner, graphischer Zeichner, technischer Zeichner) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Zeichner in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe IX b dieses Unterabschn. nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe IX b

Zeichner mit einfacher Tätigkeit (z.B.: Pausarbeiten, Ausziehen und Anlegen von Zeichnungen einfacherer Art, Übertragung von Zeichnungen einfacher Art im gleichen Maßstab oder mittels des Pantographen, Herstellung von Schaltungsskizzen usw. einfacherer Art nach Entwürfen oder nach besonderer Anleitung).

V. Baustellenaufseher (Bauaufseher) Vergütungsgruppe VI b

Baustellenaufseher (Bauaufseher) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 nach dreijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VII

1. Baustellenaufseher (Bauaufseher), die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VIII dieses Unterabschn. herausheben, dass sie schwierigere Kontrollarbeiten verrichten (z.B.: Festhalten von Zwischenaufmaßen, die während der Bauausführung erforderlich werden; Fertigen von einfachen Aufmaßskizzen sowie einfacheren Flächenberechnungen und Massenberechnungen; Überwachen von Erdarbeiten in schwierigem Gelände; Kontrolle des Gefälles bei Gräben und Rohrleitungen; Kontrolle der Materialeinbringung für Stahlbetonarbeiten; Überwachen der Arbeiten zahlreicher Baugewerke auf größeren Baustellen).

2. Baustellenaufseher (Bauaufseher) in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII dieses Unterabschn. nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

Vergütungsgruppe VIII

Angestellte, die die vorgeschriebene Ausführung von Bauarbeiten und das Baumaterial nach Menge und Güte kontrollieren (Baustellenaufseher, Bauaufseher).

M.
frei

N. Angestellte im Schreibdienst

Vergütungsgruppe VI b

Angestellte an Schreibsetzmaschinen (z.B. Vari-Typer, IBM-Composer), die Tabellen schreiben.

Vergütungsgruppe VII

1. Stenotypistinnen, die mindestens fünf Minuten lang 180 Silben Stenogramm in der Minute aufnehmen und schnell fehlerfrei übertragen sowie mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 240 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können¹.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 3 und 4)
2. Phonotypistinnen, die mindestens zehn Minuten lang Phonodiktate mit mindestens 260 Anschlägen in der Minute fehlerfrei übertragen können¹.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 3 und 4)
3. Maschinenschreiberinnen, die mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 290 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können¹.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 3 und 4)
4. Stenotypistinnen, Phonotypistinnen und Maschinenschreiberinnen der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppen 1 bis 3 mit schwierigerer Tätigkeit (z.B. Aufnahmen, Übertragen von Texten mit zahlreichen chemischen oder mathematischen Formeln oder wissenschaftlichen Fachausdrücken oder fremdsprachlichen Einmischungen) oder mit ständig überdurchschnittlichen Arbeitsergebnissen¹.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 3, 4 und 5)
5. Angestellte der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 5, die sich durch besondere Leistungen und besondere Sorgfalt aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 5 herausheben¹.
(Hierzu Anmerkung Nr. 4)
6. Angestellte an Schreibsetzmaschinen (z.B. Vari-Typer, IBM-Composer)¹.
(Hierzu Anmerkung Nr. 4)

¹ Diese Angestellten erhalten nach zwölfjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII – mit Ausnahme einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 – eine monatliche Zulage in Höhe von 9,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A.1 Abs. 1) der Vergütungsgruppe VII. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. § 23 a gilt sinngemäß.

Vergütungsgruppe VIII

1. Stenotypistinnen, die mindestens fünf Minuten lang 150 Silben Stenogramm in der Minute aufnehmen und schnell fehlerfrei übertragen sowie mindestens zehn Minu-

ten lang Schriftstücke mit mindestens 210 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können. *

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 6 und 7)

2. Phonotypistinnen, die mindestens zehn Minuten lang Phonodiktate mit mindestens 240 Anschlägen in der Minute fehlerfrei übertragen können. *

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 6 und 7)

3. Maschinenschreiberinnen, die mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit mindestens 270 Anschlägen in der Minute fehlerfrei abschreiben können. *

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 2, 6 und 7)

4. Stenotypistinnen, Phonotypistinnen und Maschinenschreiberinnen mit schwierigerer Tätigkeit (z.B. Aufnehmen, Übertragen von Texten mit zahlreichen chemischen oder mathematischen Formeln oder wissenschaftlichen Fachausdrücken oder fremdsprachlichen Einmischungen; selbstständiges Abfassen kurzer Schriftstücke nach Ansage). *

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 6 und 7)

5. Angestellte, die Reinschriften verantwortlich lesen. *

(Hierzu Anmerkungen Nr. 7)

Vergütungsgruppe IX b

Angestellte im Schreibdienst (Stenotypistinnen, Phonotypistinnen und Maschinenschreiberinnen), soweit nicht anderweitig eingruppiert.

Anmerkungen:

Nr. 1

Bei blinden Stenotypisten entfällt der Nachweis, dass sie mindestens zehn Minuten lang Schriftstücke mit der geforderten Anschlagleistung fehlerfrei abschreiben können.

Nr. 2

Der Nachweis über die geforderten schreibtechnischen Fertigkeiten kann wie folgt erbracht werden:

- a) Durch Vorlage eines Zeugnisses, das aufgrund einer Prüfung erteilt ist, die den „Richtlinien für die Durchführung von Prüfungen in Kurzschrift und Maschinenschreiben“ der Industrie- und Handelskammern entspricht, wenn die einschlägige berufliche Tätigkeit nach Ablegung der Prüfung zusammenhängend nicht länger als zwei Jahre unterbrochen war;
- b) durch eine behördliche Prüfung.

Die Prüfung muss den „Richtlinien für die Durchführung von Prüfungen in Kurzschrift und Maschinenschreiben“ der Industrie- und Handelskammern entsprechen.

Unterabs. 1 gilt sinngemäß für die Prüfungen von Phonotypistinnen.

Nr. 3

Vollbeschäftigte Angestellte, die mit mindestens einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Magnetbandschreibmaschinen oder andere Textverarbeitungsautomaten bedienen und hierbei vollwertige Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grund-

vergütung und wird nur neben der Vergütung nach Vergütungsgruppe VII gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.

Die Anmerkung Nr. 3 findet keine Anwendung auf Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 10. 1998 begründet werden.

Nr. 4

Angestellten, die das 20. Lebensjahr vollendet haben und die sich durch herausragende Leistungen und besondere Zuverlässigkeit auszeichnen, kann eine widerrufliche Zulage bis zum Fünffachen des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und zweiten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe VII gewährt werden; die Endvergütung (§ 27 Abschn. A. 1.

Abs. 1) der Vergütungsgruppe VII darf hierdurch nicht überschritten werden. Die Zulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich die Grundvergütung durch Erreichen der nächsten Lebensaltersstufe gem. § 27 Abschn. A. 1. erhöht, und um die Zulage nach der Fußnote 1 zur Vergütungsgruppe VII dieses Unterabschn. und der Fußnote 1 zur Vergütungsgruppe des Unterabschn. II, es sei denn, dass der Arbeitgeber die Zulage zu diesem Zeitpunkt anderweitig festsetzt; sie gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung. Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil die Angestellte eine andere Tätigkeit erhält oder in eine andere Vergütungsgruppe eingruppiert wird oder eine persönliche Zulage nach § 24 erhält.

Nr. 5

Das Merkmal „ständig überdurchschnittliche Arbeitsergebnisse“ erfasst in erster Linie das mengenmäßige Arbeitsergebnis.

Nr. 6

Vollbeschäftigte Angestellte, die mit mindestens einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Magnetbandschreibmaschinen oder andere Textverarbeitungsautomaten bedienen und hierbei vollwertige Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VIII. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung nach Vergütungsgruppe VIII gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.

Die Anmerkung Nr. 6 findet keine Anwendung auf Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 10. 1998 begründet werden.

Nr. 7

Angestellten, die das 20. Lebensjahr vollendet haben und die sich durch herausragende Leistungen und besondere Zuverlässigkeit auszeichnen, kann eine widerrufliche Zulage bis zum Dreifachen des Unterschiedsbetrages zwischen den Grundvergütungen der ersten und zweiten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe VIII gewährt werden; die Endvergütung (§ 27 Abschn.

A. 1. Abs. 1) der Vergütungsgruppe VIII darf hierdurch nicht überschritten werden. Die Zulage vermindert sich jeweils um den Betrag, um den sich die Grundvergütung durch Erreichen der nächsten Lebensaltersstufe gem. § 27 Abschn. A. 1. erhöht, und um den Aufrückungsgewinn bei Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe VII Fallgruppen 1 bis 6 dieses Unterabschn. und der Vergütungsgruppe VII des Unterabschn. II, es sei denn, dass der Arbeitgeber die Zulage zu diesem Zeitpunkt anderweitig festsetzt; sie gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

Der Widerruf wird mit Ablauf des zweiten auf den Zugang des Widerrufs folgenden Kalendermonats wirksam, es sei denn, die Zulage wird deswegen widerrufen, weil die Angestellte eine andere Tätigkeit erhält oder – außer in den Fällen des Satzes 2 erster Halbsatz – in eine andere Vergütungsgruppe eingruppiert wird oder eine persönliche Zulage nach § 24 erhält.

O. Schulhausmeister und Hausmeister in Verwaltungsgebäuden

I. Schulhausmeister

Vergütungsgruppe VII

1. Schulhausmeister in Schulen mit mindestens 38 Unterrichtsräumen.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)
2. Schulhausmeister
in heilpädagogischen Tagesschulen
und
in Internatsschulen
mit mindestens 18 Unterrichtsräumen.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 3)

Vergütungsgruppe VIII

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

1. Schulhausmeister in Schulen mit mindestens 20 Unterrichtsräumen.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 4)
2. Schulhausmeister in Schulen mit mindestens 15 Unterrichtsräumen
nach mindestens zehnjähriger Tätigkeit als Schulhausmeister im Angestelltenverhältnis.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2, 4 und 5)
3. Schulhausmeister
in heilpädagogischen Tagesschulen
und
in Internatsschulen
mit mindestens sechs Unterrichtsräumen.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 bis 4)

Vergütungsgruppe IX b

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

1. Schulhausmeister in Schulen mit mindestens zehn Unterrichtsräumen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 2 und 4)
2. Schulhausmeister in heilpädagogischen Tagesschulen und in Internatsschulen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 3 und 4)

Vergütungsgruppe X

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

- Schulhausmeister
nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als solche im Arbeiterverhältnis
im kirchlichen oder öffentlichen Dienst.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

Anmerkungen:

Nr. 1.

Schulhausmeister sind Hausmeister in Schulen außer in wissenschaftlichen Hochschulen, pädagogischen Hochschulen, Akademien, Fachhochschulen, Kunsthochschulen, Musikhochschulen und verwaltungseigenen Schulen.

Nr. 2.

Unterrichtsräume sind Klassenräume, Fachräume, Turnhallen, Gymnastikräume, Therapieräume, Testräume und die Aula. Als Unterrichtsräume gelten auch Lehrschwimmb Becken.

Nr. 3.

Heilpädagogische Tagesschulen sind nur Tagesschulen für gehör- und sprachgeschädigte, entwicklungs gestörte, sehbehinderte, körperbehinderte und geistig behinderte Kinder.

Nr. 4.

Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Hausmeister in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Tätigkeit.

Nr. 5.

Auf die geforderte zehnjährige Tätigkeit als Schulhausmeister im Angestelltenverhältnis können Tätigkeiten, die der Schulhausmeister im Arbeiterverhältnis zurückgelegt hat, bis zur Dauer von zwei Jahren angerechnet werden.

II. Hausmeister in Verwaltungsgebäuden

Vergütungsgruppe VII

Hausmeister mit einschlägiger Handwerker- oder Facharbeiterausbildung in Verwaltungsgebäuden mit einer genutzten Bodenfläche von mindestens 15 000 qm.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe VIII

Hausmeister mit einschlägiger Handwerker- oder Facharbeiterausbildung in Verwaltungsgebäuden mit einer genutzten Bodenfläche von mindestens 7500 qm.*
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe IX b

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

Hausmeister mit einschlägiger Handwerker- oder Facharbeiterausbildung in Verwaltungsgebäuden.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 3)

Vergütungsgruppe X

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

Hausmeister in Verwaltungsgebäuden nach mindestens dreijähriger Beschäftigung als solche im Arbeiterverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

Muster

Anmerkungen:

Nr. 1.

Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Hausmeister in wissenschaftlichen Hochschulen, pädagogischen Hochschulen, Akademien, Fachhochschulen, Kunsthochschulen, Musikhochschulen und verwaltungseigenen Schulen, Archiven, Bibliotheken und Museen. Nicht hierunter fallen Hausmeister in Wohngebäuden.

Nr. 2.

Genutzte Bodenfläche ist die Fläche, die sich aus den Innenmaßen der Räume (ausgenommen Einbauschränke) ergibt.

Nr. 3.

Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Hausmeister in einer der Rentenversicherung der Angestellten unterliegenden Tätigkeit.

P.

frei

Q. Meister und technische Angestellte mit besonderen Aufgaben

Vergütungsgruppe V b

1. bis 5. frei

6. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind,

nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 4.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 8)

7. bis 9. frei

10. Gärtnermeister, denen mehrere Gärtnermeister oder Meister, davon mindestens einer mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8, 9 oder 11, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind oder die regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmern einzusetzen und zu beaufsichtigen haben.¹

(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

11. Gärtnermeister, die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8 herausheben.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 6)

12. Gärtnermeister, die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 9 herausheben.¹

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 6)

13. Gärtnermeister, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt werden,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 8.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 6, 7 und 8)

14. Gärtnermeister, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 herausheben, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem

höheren Maß an Verantwortlichkeit beschäftigt sind,

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 9.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 6 und 8)

15. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 9

oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD,

sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in

denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind,
nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 11.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 6, 7 und 8)

¹ Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in ihrer Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A. 1. Abs. 1) der Vergütungsgruppe V b.

Vergütungsgruppe V c

1. bis 3. frei

4. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind.

(Hierzu Anmerkung Nr. 3)

5. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 8)

6. bis 7. frei

8. Gärtnermeister, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt werden.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 6 und 7)

9. Gärtnermeister, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7 herausheben, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 6)

10. Gärtnermeister

nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 8)

11. Meister mit langjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 9 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5, 6 und 7)

12. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs

des ABD, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 9.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 8)

Vergütungsgruppe VI b

1. bis 2. frei
3. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 3)
4. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 8)
5. bis 6. frei
7. Gärtnermeister mit entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)
8. frei
9. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Meister in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5 oder einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs des ABD, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)
10. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Gärtnergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen, nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 5 und 8)

Vergütungsgruppe VII

1. frei
2. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 3)
3. bis 4. frei
5. Meister mit mehrjähriger Tätigkeit als Gärtnergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

Anmerkungen:

Nr. 1

Ein vielschichtig strukturierter Bereich liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist und mindestens drei Gewerken jeweils Meister vorstehen. Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann.

Im Mehrschichtbetrieb ist es unschädlich, wenn in den mindestens drei Gewerken nicht in allen Schichten jeweils Meister im Sinne des Satzes 1 eingesetzt sind.

Nr. 2

frei

Nr. 3

Meister im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Arbeitnehmer, die

a) eine angestelltenrentenversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und

b) auf handwerklichem Gebiet tätig sind.

Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Meister, die außerhalb der handwerklichen Berufsarbeit tätig sind (z. B. Platzmeister, Lagermeister, Hausmeister).

Nr. 4

frei

Nr. 5

Gärtnermeister und Meister im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Arbeitnehmer, die eine angestelltenrentenversicherungspflichtige Tätigkeit in folgenden Fachgebieten ausüben:

Blumen- und Zierpflanzenanbau, Obstbau, gärtnerischer Gemüsebau, Baumschulen, gärtnerischer Samenbau, Landschaftsgärtnerei, Friedhofsgärtnerei.

Nr. 6

Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe.

Nr. 7

Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.

Nr. 8

Für den erstmaligen Bewährungsaufstieg nach einem Tätigkeitsmerkmal dieses Abschnitts können Zeiten der Bewährung, die bei demselben Arbeitgeber in einem unmittelbar vorangegangenen Arbeiterverhältnis als Vorarbeiter im Sinne des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 i.V.m. Abs. 2 des Lohngruppenverzeichnisses nach ABD Teil B zurückgelegt worden sind, zur Hälfte auf die geforderte Bewährungszeit angerechnet werden.

Muster

R. Angestellte im Fremdsprachendienst Fremdsprachenassistenten (Fremdsprachensekretäre)

Vorbemerkungen:

1. Vollbeschäftigte Angestellte, die mit mindestens einem Drittel der regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Schreibmaschinen mit nicht-lateinischen Schriftzeichen bedienen und hierbei vollwertige Leistungen erbringen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 8 v. H. der Anfangsgrundvergütung ihrer Vergütungsgruppe. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41), des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung und wird neben der Vergütung gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend.
2. Unter diesen Unterabschnitt fallen auch die Angestellten, die nicht mindestens zur Hälfte in einer fremden Sprache oder in mehreren fremden Sprachen nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen anfertigen, wenn sie den Nachweis erbringen, dass sie geläufig in einer fremden Sprache oder in mehreren fremden Sprachen nach Diktat schreiben können und wenn sie handschriftliche Vorlagen in einer fremden Sprache oder in mehreren fremden Sprachen abschreiben.

Vergütungsgruppe IV b

1. Angestellte nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 3. (Hierzu Anmerkung Nr. 5)
2. Angestellte nach mehrjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 4 oder 5. (Hierzu Anmerkung Nr. 5)

Vergütungsgruppe V b

1. Angestellte nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3. (Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 5)
2. Angestellte nach mehrjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5 oder 7. (Hierzu Anmerkung Nr. 5)
3. Angestellte nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6. (Hierzu Anmerkung Nr. 5)
4. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6 herausheben, dass sie auch Ausführungen bis zur Dauer von einer Minute inhaltlich richtig aus mehr als zwei fremden Sprachen ins Deutsche und umgekehrt mündlich übertragen.
5. Angestellte, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 6 herausheben, dass sie in nicht unerheblichem Umfange alleinverantwortlich in mehr als zwei fremden Sprachen Druckkorrekturen vornehmen.

Vergütungsgruppe V c

1. Angestellte nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4 und 5)
2. Angestellte nach mehrjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 oder 6.
(Hierzu Anmerkung Nr. 5)
3. Angestellte nach einer mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4.
4. Angestellte nach einer mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5.
5. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 7.
6. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 8.
7. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 9.

Vergütungsgruppe VI b

1. Angestellte nach einer mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1.
2. Angestellte nach einer mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2.
3. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 3.
4. Angestellte, die in zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)
5. Angestellte, die mit Rücksicht auf die beabsichtigte Beschäftigung als Fremdsprachenassistent (Fremdsprachensekretär) bei der Einstellung den Nachweis erbringen, dass sie geläufig in zwei fremden Sprachen nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen können.
(Hierzu Anmerkung Nr. 2)
6. Angestellte nach einer mindestens sechsmonatigen Einarbeitungszeit in Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 4.
7. Angestellte, die sich dadurch aus der Fallgruppe 4 herausheben, dass sie auch Ausführungen bis zur Dauer von einer Minute inhaltlich richtig aus zwei fremden Sprachen ins Deutsche und umgekehrt mündlich übertragen.
8. Angestellte, die in mehr als zwei fremden Sprachen geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

9. Angestellte, die sich dadurch aus der Fallgruppe 4 herausheben, dass sie in nicht unerheblichem Umfang alleinverantwortlich in zwei fremden Sprachen Druckkorrekturen vornehmen.

Vergütungsgruppe VII

1. Angestellte, die in einer fremden Sprache geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen.

(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

2. Angestellte, die mit Rücksicht auf die beabsichtigte Beschäftigung als Fremdsprachenassistent (Fremdsprachensekretär) bei der Einstellung den Nachweis erbringen, dass sie geläufig in einer fremden Sprache nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen können.

(Hierzu Anmerkung Nr. 2)

3. Angestellte, die sich dadurch aus der Fallgruppe 1 herausheben, dass sie auch Ausführungen bis zur Dauer von einer Minute inhaltlich richtig aus einer fremden Sprache ins Deutsche und umgekehrt mündlich übertragen.

4. Angestellte, die sich dadurch aus der Fallgruppe 1 herausheben, dass sie in nicht unerheblichem Umfang alleinverantwortlich in einer fremden Sprache Druckkorrekturen vornehmen.

Anmerkungen:

Nr. 1

Einfache Übersetzungen sind Übersetzungen von Texten, deren Verständnis in der Ausgangssprache weder inhaltlich noch sprachlich Schwierigkeiten bietet, sowie von Texten, deren adäquate Wiedergabe in der Zielsprache keine besonderen Anforderungen an das Formulierungsvermögen stellt. Die Übertragung einfacher Texte schließt auch die Erledigung der fremdsprachigen Routinekorrespondenz ein.

Nr. 2

Der Anspruch auf die Eingruppierung nach den Vergütungsgruppen VII Fallgruppe 2, VI b Fallgruppen 2 und 5 sowie V c Fallgruppe 4 erlischt, wenn nicht spätestens nach Ablauf von drei Jahren nach der Einstellung die endgültige Beschäftigung als Fremdsprachenassistent (Fremdsprachensekretär) erfolgt und während dieser Frist nicht alljährlich von der beschäftigenden Einrichtung anzuordnende Überprüfungen die erforderliche fremdsprachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten nachgewiesen werden.

Nr. 3

Auf die Bewährungszeit werden von den für die Eingruppierung nach Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 3 geforderten, in der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 4 zurückgelegten mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeiten sechs Monate angerechnet.

Nr. 4

Auf die Bewährungszeit werden von den für die Eingruppierung nach Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 geforderten, in der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 1 zurückgelegten mindestens zwölfmonatigen Einarbeitungszeiten sechs Monate angerechnet.

Nr. 5

Werden dem Angestellten aus zwingenden dienstlichen Gründen bei einer Auslandsvertretung Tätigkeiten einer niedrigeren Vergütungsgruppe dieses Unterabschn. übertragen, bleibt die Eingruppierung für die Dauer von höchstens vier Jahren unberührt, wenn der Angestellte unmittelbar vorher mindestens vier Jahre ununterbrochen aufgrund dieser Fallgruppe eingruppiert war. Satz 1 kann in begründeten Ausnahmefällen entsprechend angewendet werden, wenn der Anteil der unter diesen Unterabschnitt fallenden Tätigkeiten bei einer Auslandsvertretung 50 v. H. der gesamten auszuübenden Tätigkeit nicht erreicht.

S. Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen gemäß SR 2 b

Vergütungsgruppe IV b

Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 200 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3, 9, 10 und 11)

Vergütungsgruppe V b

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 100 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3, 9, 10 und 11)

2. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IV b dieses Unterabschn. durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3, 7, 9, 10 und 11)

Vergütungsgruppe V c

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3, 9, 10 und 11)

2. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3, 7, 9, 10 und 11)

Vergütungsgruppe VI b

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 9)

2. Wirtschaftlerinnen mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

Vergütungsgruppe VII

1. Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach abgelegter staatlicher Prüfung oder nach erlangter staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 3 und 9)

2. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreterinnen von Hauswirtschaftsleiterinnen mit Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

Vergütungsgruppe VIII

Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

Vergütungsgruppe IX b

1. Angestellte in der Tätigkeit von Wirtschaftserinnen.

(Hierzu Anmerkung Nr. 5)

Ferner, wenn sie als Angestellte beschäftigt sind (§ 1 Abs. 2):

2. Wirtschaftsgehilfen (Wirtschaftsgehilfinnen) mit entsprechender Tätigkeit (z.B. Annahme und Ausgabe der Wäsche; Zubereiten, Portionieren und Ausgeben der Kaltverpflegung; Ausgeben von Textilien, Hausrat oder Wirtschaftsbedarf).

Protokollnotiz:

In Häusern, in denen die Besucher (z. B. Teilnehmer an Exerzitien und Wallfahrten, Jugend- und Bildungsveranstaltungen etc.) verpflegt werden, ist das Wirtschaftspersonal entsprechend der „Vergütungsregelung Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen gem. SR 2 b“ zu vergüten, soweit nicht ABD Teil B Anwendung findet.

Anmerkungen:

Nr. 3

Hauswirtschaftsleiterinnen sind Angestellte mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiterin, als Wirtschaftsleiterin oder als hauswirtschaftliche Betriebsleiterin. Angestellte, die am 31. Mai 1972 seit mindestens zehn Jahren die Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt oder die staatliche Anerkennung erlangt zu haben, werden für das ABD Teil A. 3. den Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung gleichgestellt. Die Gleichstellung tritt für die am 01. Juni 1972 in der Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen beschäftigten Angestellten nach Vollendung einer zehnjährigen entsprechenden Tätigkeit ein. Nach dem 31. Mai 1972 eingestellte Angestellte in der Tätigkeit von Hauswirtschaftsleiterinnen fallen nicht unter diese Regelung.

Nr. 5

Wirtschaftserinnen sind Angestellte, die

a) mit der selbstständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft

oder

b) mit der selbstständigen Erledigung von Teilgebieten der Hauswirtschaft

oder in Teilgebieten

der Küchenwirtschaft, z. B.

– Aufstellen des Speiseplanes,

– Zubereiten der Nahrung oder Beaufsichtigung des Küchenpersonals,

– Bestellen und Berechnen der Nahrungsmittel;

oder in Teilgebieten

der Hauspflege, z. B.

– Aufsicht über Pflege und Reinigung des Hauses,

– Beschaffen der Pflege- und Reinigungsmittel;

oder in Teilgebieten

der Wäschereinigung und -pflege, z. B.

– Aufsicht über Reinigung und Instandhalten der Wäsche,

– Beschaffen und Kontrollieren der Wäsche;

oder in Teilgebieten

der Materialverwaltung, z. B.

– Beschaffen, Ausgeben, Abrechnen und Kontrollieren von Material

beauftragt sind.

Angestellte, die im Geltungsbereich des ABD oder eines anderen Arbeitsvertragswerks mit wesentlich gleichem Inhalt mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschaftserinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für das ABD den Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

Nr. 7

Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in diesem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.

Nr. 9

Hauswirtschaftsleiterinnen üben eine entsprechende Tätigkeit aus, wenn sie der Hauswirtschaft (Küchenwirtschaft, Wäschereinigung und -pflege und Reinigungsdienst) vorstehen und ihnen der Einkauf oder die Anforderung von Lebensmitteln oder sonstigen Verbrauchsmitteln, gegebenenfalls einschließlich der Kostenberechnung und Wirtschaftsbuchführung, obliegen.

Die entsprechende Tätigkeit der Hauswirtschaftsleiterin gilt auch dann als erfüllt, wenn wegen der Versorgung durch eine auswärtige Küche oder wegen der Wäschereinigung durch eine auswärtige Wäscherei oder wegen der Hausreinigung durch ein Reinigungsinstitut eines dieser Teilgebiete nicht von der Hauswirtschaftsleiterin selbst wahrgenommen wird.

Küchenmeister werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie die in die in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben.

Nr. 10

Zu den Heimen rechnen nicht die Kindertagesstätten (Kindertagesheime).

Nr. 11

Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. Vorübergehend oder für kurze Zeit, z. B. wegen Erkrankung eines Kindes oder Jugendlichen, nicht belegte Plätze sind mitzurechnen.

Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist ein längerer Zeitraum zugrunde zu legen. Zeiten, in denen die Einrichtung, z. B. wegen der Ferien, nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. Bei der Feststellung der Durchschnittsbelegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.

T. Redakteure

Vergütungsgruppe I a

1. Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung aus der Vergütungsgruppe I b Fallgruppe 1 erheblich herausheben, sowie sonstige Redakteure, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Vergütungsgruppe I b

1. Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenkreises aus der Vergütungsgruppe II a herausheben, sowie sonstige Redakteure, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

2. Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, die sich durch hochwertige Leistungen in einem besonders schwierigen Aufgabenkreis aus der Vergütungsgruppe II a herausheben, sowie sonstige Redakteure, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

3. Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung sowie sonstige Redakteure, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, wenn ihnen mindestens drei Angestellte der Vergütungsgruppen II a bis I b ständig unterstellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nr. 1 und 2)

Vergütungsgruppe II a

Redakteure mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Redakteure, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. *

(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)

Anmerkungen:

Nr. 1.

Es gilt die Anmerkung Nr. 1 in 3.2. Allgemeiner Teil.

Nr. 2.

Das Tätigkeitsmerkmal des Redakteurs mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung ist erfüllt, wenn die Erledigung der dem Redakteur übertragenen Aufgaben zur Information der Öffentlichkeit (Planung und Bestimmung der Themen, Gestaltung und Erarbeitung des zu veröffentlichenden Materials, Auswahl und fachliche Beratung anderer Autoren sowie Überarbeitung des von diesen gelieferten Materials) ein Wissen und Können erfordert, wie es im Regelfalle durch eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung vermittelt wird.

4. Dienst- und Vergütungsordnungen

4.1 a Dienstordnung für Pastoralassistenten und Pastoralreferenten

vgl. diözesane Regelungen

Feststellungsbeschluss:

Die Bayer. Reg.-KODA stellt fest, dass die Regelung vom 01. 01. 1992, dass § 35 Abs. 1 und Abs. 2 ABD Teil A, 1., mit Ausnahme von § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a, für Pastoralassistenten und -referenten keine Anwendung findet, weiterhin gilt. Die diözesaneigenen Dienstordnungen sind aus Gründen der Rechtssicherheit zu ergänzen.

4.1 b Vergütung für Pastoralassistenten und Pastoralreferenten

vgl. diözesane Regelungen

4.2 a Dienstordnung für Gemeindefreferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen

II. Arbeitsrechtlicher Teil

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstordnung Teil II gilt für die Gemeindefreferenten, die von der von der Freisinger Bischofskonferenz am 19. 09. 2001 beschlossenen Dienstordnung Teil I (s. Seite 576) erfasst sind; für Gemeindeassistenten gilt sie sinngemäß.

§ 2 Anstellungsträger und Vorgesetzte

- (1) Anstellungsträger ist die (Erz-)Diözese.
- (2) Weisungsberechtigte Vorgesetzte sind der (Erz-)Bischof und die von ihm Beauftragten.
- (3) Die Stellenzuweisung erfolgt durch den Generalvikar bzw. den Zuständigen des (Erz-)Bischöflichen Ordinariates. In der Anweisung werden der Dienstsitz, der unmittelbare Dienstvorgesetzte sowie besondere Beauftragungen genannt.
- (4) Mit der Stellenzuweisung ist zu klären, dass der für die Tätigkeit notwendige Arbeitsplatz sowie die sonstigen notwendigen räumlichen Mittel und Sachmittel zur Verfügung gestellt werden.

§ 3 Arbeitsvertrag

- (1) Für die Dauer der Berufseinführung wird ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die Berufseinführung dauert in der Regel bei Vollzeitbeschäftigung zwei Jahre; bei Teilzeitbeschäftigung verlängert sie sich entsprechend.
- (2) In dem Jahr, in dem die Zweite Dienstprüfung abgelegt wird, endet das Arbeitsverhältnis zum 31. August.

(3) Bei der Anstellung als Gemeindefereferent wird ein in der Regel unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die Anstellung setzt eine Bewerbung voraus. Ein Anspruch auf Anstellung nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung besteht nicht.

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung

- (1) Der Gemeindefereferent ist vor einer vom Dienstgeber beabsichtigten Versetzung oder Abordnung zu hören. Persönliche und familiäre Belange werden dabei nach Möglichkeit berücksichtigt.
- (2) Eine Versetzung kann auch von dem Gemeindefereferenten selbst beantragt werden.
- (3) Bei dienstlich veranlassten Versetzungen erstattet der Dienstgeber die Umzugskosten nach den diözesanen Regelungen und ist nach Möglichkeit bei der Wohnungssuche behilflich.
- (4) Eine mit der Versetzung angewiesene Dienstwohnung ist zu beziehen.

§ 5 Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich in der Regel auf sechs Tage pro Woche.
- (2) Die Arbeitszeit lässt sich wegen des besonderen Dienstes des Gemeindefereferenten nicht nach gleichbleibenden Dienstplänen festlegen. Schwerpunkte des Einsatzes ergeben sich auch an Abenden, Sonn- und Feiertagen.
Die Verteilung der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit erfolgt durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten nach vorheriger Absprache mit dem Gemeindefereferenten; bei teilzeitbeschäftigten Gemeindefereferenten sind die Tage der Woche festzulegen, an denen die vereinbarte Arbeit erbracht wird. Bei der Verteilung der Arbeitszeit muss auf die pastoralen Erfordernisse im Einsatzbereich und im Rahmen des Möglichen auf die persönlichen und familiären Belange des Gemeindefereferenten Rücksicht genommen werden.
- (3) Wird der Gemeindefereferent aufgrund einer schriftlichen Anweisung durch den Dienstgeber über das Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinaus zur Erfüllung zusätzlicher Aufgaben herangezogen, erfolgt ein Ausgleich durch entsprechende Arbeitsbefreiung, durch Zeitgutschrift auf ein Arbeitszeitkonto (§ 6 b AZKR) oder über die Vergütung.
- (4) Soweit Gemeindefereferenten zu den in § 15 Abs. 6 Unterabs. 1 ABD Teil A, 1. genannten Zeiten tätig sind, findet § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 und 3 ABD Teil A, 1. keine Anwendung.
- (5) Der Gemeindefereferent hat Anspruch auf einen arbeitsfreien zusammenhängenden Samstag und Sonntag im Monat.

§ 6 Zeitzuschläge

§ 35 Abs. 1 und Abs. 2 ABD Teil A, 1. mit Ausnahme von § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a findet keine Anwendung.

§ 7 Arbeitsunfähigkeit

Unbeschadet der Verpflichtung nach § 37 a ABD Teil A, 1. ist eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer dem Dienstgeber, dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten sowie den von der Verhinderung betroffenen Einsatzstellen (z.B. Schule) unverzüglich mitzuteilen.

§ 8 Erholungsurlaub

Erholungsurlaub kann in der Regel nur in der unterrichtsfreien Zeit eingebracht werden.

§ 9 Religionsunterricht

- (1) Der Gemeindeferent erteilt Religionsunterricht im angewiesenen Umfang an den ihm zugewiesenen Schulen. Der Umfang des in der Regel zu erteilenden Religionsunterrichts wird von der (Erz-)Diözese festgelegt.
- (2) Der Einsatz im schulischen Religionsunterricht erfolgt unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften über die Erteilung des Religionsunterrichtes durch kirchliche Lehrkräfte auf der Grundlage der Dienstordnung für Religionslehrer i. K.
- (3) Bei der Erteilung von Religionsunterricht wird eine Unterrichtsstunde gemäß dem in der Dienstordnung für Religionslehrer jeweils geltenden Stundenfaktor gewertet.

§ 10 Fortbildung

- (1) Der Gemeindeferent ist verpflichtet, sich beruflich fortzubilden.
- (2) An dienstlich angeordneten Fortbildungsveranstaltungen besteht Teilnahmepflicht. Die Kosten dafür trägt der Dienstgeber.
- (3) Abweichend von § 52 Abs. 1 a Buchst. d, Doppelbuchstabe aa ABD Teil A, 1. und § 52 Abs. 6 a ABD Teil A, 1. stehen für freiwillige berufliche Fortbildung und für Exerzitien bzw. Einkehrtage dem Gemeindeferenten insgesamt zehn Tage pro Jahr zur Verfügung. Die Einzelheiten werden von den (Erz-)Diözesen geregelt.
- (4) Abweichend von § 52 Abs. 6 c ABD Teil A, 1. können auf die Tage zur freiwilligen beruflichen Fortbildung bis zu drei Tage pro Jahr von den verpflichtend angeordneten Fortbildungstagen angerechnet werden.
- (5) Darüber hinaus gehende diözesane Fortbildungsregelungen bleiben unberührt.

§ 11 In-Kraft-Treten

Diese Regelung tritt am 01. 01. 2002 in Kraft. Gleichzeitig treten die bisherigen Regelungen außer Kraft.

4.2 b Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1997

§ 1 Vergütungsgrundlagen

- (1) Gemeindeassistenten werden nach Vergütungsgruppe V b vergütet.
- (2) Gemeindereferenten werden nach Vergütungsgruppe IV b vergütet. Bei Bewährung in dieser Vergütungsgruppe erfolgt nach fünf Jahren eine Höhergruppierung nach IV a.¹
- (3) Bewerber, die vor Aufnahme in die Berufseinführung beschäftigt werden, werden bis zum Beginn der Berufseinführung nach Vergütungsgruppe V c vergütet.²

¹ Protokollnotiz:

Die BayRK nimmt zur Kenntnis, dass die Erzdiözese München und Freising bis auf weiteres für vollbeschäftigte Gemeindereferenten eine Förderzulage von derzeit 130,00 EURO pro Monat gewährt; für teilzeitbeschäftigte Gemeindereferenten wird diese Zulage anteilig gewährt.

² Hinweis:

Während der Ableistung des berufspraktischen Jahres nach Abschluss der schulischen Ausbildung werden 75% aus Vergütungsgruppe V b (einschl. Zuwendung, allg. Zulage und Urlaubsgeld) gewährt.

§ 2 Vergütung für teilzeitbeschäftigte und aushilfsweise beschäftigte Gemeindereferenten

- (1) Teilzeitbeschäftigte Gemeindereferenten erhalten die ihrer regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit entsprechende anteilige Vergütung eines vergleichbaren Vollbeschäftigten.
- (2) Aushilfsweise beschäftigte Gemeindereferenten i. S. d. § 8 SGB IV erhalten für die Dauer einer Beschäftigung von längstens zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen eine Einzelstundenvergütung auf der Grundlage der Vergütungsgruppe V b, Endstufe, Ortszuschlag Stufe 1, wobei einer schulischen Unterrichtsstunde 90 Minuten Gemeindetätigkeit entsprechen.

§ 3 Übergangsregelung

Gemeindereferenten, die bei In-Kraft-Treten der neuen Vergütungsregelung die kirchliche Dienstprüfung bereits abgelegt haben, wird die Zeit zwischen der kirchlichen Dienstprüfung und ihrer Höhergruppierung von V b nach IV b zur Hälfte, höchstens jedoch zwei Jahre, auf die Bewährungszeit angerechnet. Für eine Höhergruppierung nach IV a ist jedoch mindestens eine dreijährige Bewährung in Vergütungsgruppe IV b erforderlich; eine rückwirkende Höhergruppierung vor dem 01. 09. 1997 erfolgt nicht.

§ 4 In-Kraft-Treten

Diese Vergütungsordnung tritt am 01. 09. 1997 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten und Gemeindereferenten vom 01. 07. 1994 außer Kraft.

4.3 a Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst (RL i. K.) an Volksschulen und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen¹ vom 01.09.1996

(zuletzt geändert am 15./16. 07. 2003 zum 01. 09. 2003)

§ 1 Begriff

(1) Religionslehrer im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen, die im Auftrag des Diözesanbischofs als kirchliche Angestellte katholischen Religionsunterricht an Volksschulen und Förderschulen im Bereich der (Erz-)Diözesen erteilen, soweit sich die Verpflichtung zur Unterrichtstätigkeit nicht aus anderen Regelungen ergibt.

(2) Religionslehrer, die auch an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen Religionsunterricht erteilen, fallen unter diese Ordnung, solange sie in der Regel mindestens die Hälfte der Wochenstunden gemäß § 8 Religionsunterricht an Volks- und Förderschulen erteilen. Das gilt auch, wenn die Tätigkeit eines Religionslehrers nach dieser Ordnung sowie nach der Sonderregelung zu dieser Ordnung jeweils mindestens die Hälfte des Umfangs eines Vollbeschäftigten erreicht.

(3) Religionslehrer nach Abs. 2, die weder im Bereich der beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen noch im Bereich der Volks- und Förderschulen mindestens die Hälfte des jeweiligen Wochenstundenmaßes für die Vollbeschäftigten erreichen, sind Religionslehrer im Sinne des Abs. 1.

(4) Die Führung der Berufsbezeichnung „Religionslehrer im Kirchendienst“ setzt eine eigene Ernennung voraus.

§ 2 Rechtsgrundlage für das Arbeitsverhältnis

(1) Nach Maßgabe der Voraussetzungen dieser Dienstordnung schließt die (Erz-) Diözese einen Arbeitsvertrag mit dem Religionslehrer ab.

(2) Für das Arbeitsverhältnis der Religionslehrer i. K. im Dienst der Kath. Kirche gelten die von der Bayer. Regional-KODA beschlossenen und vom (Erz-)Bischof für die (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung.

(3) Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GO) ist in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrages.

§ 3 Anstellungsvoraussetzungen

Anstellungsvoraussetzungen sind:

1. Studium der Religionspädagogik an einer Fachhochschule (Dipl. FH) oder
 2. theologisches Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule (Dipl.Theol.) oder
- ¹ beachte Sonderregelung für Religionlehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionlehrer im Kirchendienst fallen.

3. mindestens ein sonstiges religionspädagogisches Studium bzw. eine religionspädagogische Ausbildung mit der Befähigung zum Lehramt.

§ 4 Missio Canonica

Die Ausübung der Tätigkeit setzt die „Missio Canonica“ bzw. die „Vorläufige Unterrichtserlaubnis“ voraus.

§ 5 Vorbereitungsdienst und Kirchliche Dienstprüfung

(1) Der unbefristeten Anstellung als Religionslehrer geht in der Regel ein Vorbereitungsdienst voraus. Die (Erz-)Diözese entscheidet über eine Aufnahme des Bewerbers in den Vorbereitungsdienst. Ein Anspruch auf Aufnahme in den Vorbereitungsdienst besteht nicht.

(2) Nach erfolgreicher Teilnahme am Vorbereitungsdienst wird der Religionslehrer zur kirchlichen Dienstprüfung zugelassen. Während der Teilnahme am Vorbereitungsdienst besteht ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis (Ausbildungsverhältnis).

(3) Das befristete Arbeitsverhältnis nach § 5 Abs. 2 dieser Ordnung endet mit dem 31. August des Jahres, in dem die kirchliche Dienstprüfung abgelegt wird. Eine Übernahme in ein in der Regel unbefristetes Arbeitsverhältnis setzt einen Antrag bzw. eine Bewerbung voraus. Ein Anspruch auf Übernahme besteht nicht.

§ 6 Anstellungsträger und Vorgesetzte

Anstellungsträger ist die (Erz-)Diözese. Weisungsberechtigte Vorgesetzte sind der (Erz-)Bischof, der Schulreferent und die von ihnen Beauftragten.

§ 7 Pflichten

Pflichten der Religionslehrer sind:

1. Erteilung des katholischen Religionsunterrichtes unter Berücksichtigung der didaktisch-methodischen Kenntnisse, wie sie sich aus der Situation des von der Kath. Kirche verantworteten Religionsunterrichtes als ordentlichem Lehrfach an der Schule ergeben.
2. Zusammenarbeit mit den Lehrkräften der Schule, den Eltern und den für die Schule vom (Erz-)Bischof Beauftragten.
3. Vorbereitung und Mitgestaltung von Schulgottesdiensten, insbesondere zu Beginn und Ende eines Schuljahres.
4. Hinführung der Schüler zu Erstbeichte und Bußgottesdiensten, zu Erstkommunion und Firmung im Rahmen von Schule und Gemeinde nach Absprache mit den zuständigen Geistlichen oder anderen vom (Erz-)Bischof Beauftragten.
5. Aktive Teilnahme am kirchlichen Gemeindeleben, nach Möglichkeit am Dienort, ansonsten in seiner Wohngemeinde.

§ 8 Umfang der Tätigkeit

- (1) Vollbeschäftigt sind Religionslehrer, die derzeit regelmäßig 25 Wochenstunden erteilen.
 (2) Teilzeitbeschäftigt sind Religionslehrer, die derzeit regelmäßig weniger als 25 Wochenstunden erteilen.

§ 9 Unterrichtsverpflichtung^{1, 2}

- (1) Im ersten Jahr des Vorbereitungsdienstes wird die Unterrichtsverpflichtung bei vollbeschäftigten Religionslehrern derzeit um fünf, im zweiten Jahr derzeit um drei Wochenstunden ermäßigt. Bei teilzeitbeschäftigten Religionslehrern erfolgt die Ermäßigung anteilig.
 (2) Für Ermäßigungen wegen Alters oder Schwerbehinderung gelten die jeweiligen Regelungen für Lehrer an öffentlichen Volksschulen in Bayern analog.³
 (3) Bei Einsatz an drei oder mehr örtlich getrennten Schulen bzw. Teilen von Schulen (Mindestentfernung jeweils einfach 2,0 km) wird auf Antrag unabhängig vom Umfang der Beschäftigung die jeweilige Unterrichtsverpflichtung um eine Wochenstunde ermäßigt.

1 Protokollnotiz:

Aus gesundheitlichen Gründen kann unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung eine Reduzierung des Regelstundenmaßes vorgenommen werden.

2 Protokollnotiz:

§§ 15, 16 und 16 a ABD Teil A, 1. finden keine Anwendung.

3 Stundenermäßigung für Religionslehrer i. K.

1. wegen Alters

ab vollendetem 58. Lebensjahr	ab vollendetem 60. Lebensjahr	ab vollendetem 62. Lebensjahr
25 = 0,90 = 1	25 = 1,80 = 2	25 = 2,70 = 3
24 = 0,86 = 1	24 = 1,73 = 2	24 = 2,59 = 3
23 = 0,83 = 1	23 = 1,66 = 2	23 = 2,49 = 2
22 = 0,79 = 1	22 = 1,59 = 2	22 = 2,38 = 2
21 = 0,76 = 1	21 = 1,51 = 2	21 = 2,27 = 2
20 = 0,72 = 1	20 = 1,44 = 1	20 = 2,16 = 2
19 = 0,68 = 1	19 = 1,37 = 1	19 = 2,05 = 2
18 = 0,65 = 1	18 = 1,30 = 1	18 = 1,95 = 2
17 = 0,61 = 1	17 = 1,23 = 1	17 = 1,84 = 2
16 = 0,58 = 1	16 = 1,15 = 1	16 = 1,73 = 2
15 = 0,53 = 1	15 = 1,08 = 1	15 = 1,62 = 2
14 = 0,50 = 0	14 = 1,00 = 1	14 = 1,51 = 2
13 = 0,47	13 = 0,94 = 1	13 = 1,41 = 1
12 = 0,43	12 = 0,87 = 1	12 = 1,30 = 1
11 = 0,40	11 = 0,79 = 1	11 = 1,19 = 1
10 = 0,36	10 = 0,72 = 1	10 = 1,08 = 1
09 = 0,32	09 = 0,58 = 1	09 = 0,97 = 1
08 = 0,29	08 = 0,56 = 1	08 = 0,86 = 1
07 = 0,25	07 = 0,50 = 0	07 = 0,76 = 1
06 = 0,22	06 = 0,43	06 = 0,65 = 1
05 = 0,18	05 = 0,36	05 = 0,54 = 1
04 = 0,14	04 = 0,29	04 = 0,43 = 0
03 = 0,11	03 = 0,22	03 = 0,32
02 = 0,07	02 = 0,14	02 = 0,22
01 = 0,04	01 = 0,07	01 = 0,11

2. wegen Schwerbehinderung

bei mindestens 50 v.H.	bei mindestens 70 v.H.	bei mindestens 90 v.H.
25 = 1,76 = 2	25 = 2,63 = 3	25 = 3,51 = 4
24 = 1,68 = 2	24 = 2,53 = 3	24 = 3,37 = 3
23 = 1,61 = 2	23 = 2,42 = 2	23 = 3,23 = 3
22 = 1,54 = 2	22 = 2,32 = 2	22 = 3,09 = 3
21 = 1,47 = 1	21 = 2,21 = 2	21 = 2,95 = 3
20 = 1,40 = 1	20 = 2,11 = 2	20 = 2,81 = 3
19 = 1,33 = 1	19 = 2,00 = 2	19 = 2,67 = 3
18 = 1,26 = 1	18 = 1,90 = 2	18 = 2,53 = 3
17 = 1,19 = 1	17 = 1,79 = 2	17 = 2,39 = 2
16 = 1,12 = 1	16 = 1,68 = 2	16 = 2,25 = 2
15 = 1,05 = 1	15 = 1,58 = 2	15 = 2,11 = 2
14 = 0,98 = 1	14 = 1,47 = 1	14 = 1,97 = 2
13 = 0,91 = 1	13 = 1,37 = 1	13 = 1,83 = 2
12 = 0,84 = 1	12 = 1,26 = 1	12 = 1,68 = 2
11 = 0,77 = 1	11 = 1,16 = 1	11 = 1,54 = 2
10 = 0,70 = 1	10 = 1,05 = 1	10 = 1,40 = 1
09 = 0,63 = 1	09 = 0,95 = 1	09 = 1,26 = 1

08 = 0,56 = 1	08 = 0,84 = 1	08 = 1,12 = 1
07 = 0,49 = 0	07 = 0,74 = 1	07 = 0,98 = 1
06 = 0,42	06 = 0,63 = 1	06 = 0,84 = 1
05 = 0,35	05 = 0,53 = 1	05 = 0,70 = 1
04 = 0,28	04 = 0,42 = 0	04 = 0,56 = 1
03 = 0,21	03 = 0,32	03 = 0,42 = 0
02 = 0,14	02 = 0,21	02 = 0,28
01 = 0,07	01 = 0,11	01 = 0,14

3. Fälligkeit der Altersermäßigung:

- Religionslehrer, die in der Zeit vom 01. August bis 31. Januar das 58., 60. oder 62. Lebensjahr vollenden, erhalten vom Beginn des laufenden Schuljahres die jeweilige Altersermäßigung.
- Religionslehrer, die in der Zeit vom 01. Februar bis 31. Juli das 58., 60. oder 62. Lebensjahr vollenden, erhalten die jeweilige Altersermäßigung zum Beginn des folgenden Schuljahres.

§ 10 Vergütung

Für die Vergütung sowie für sonstige Leistungen des Arbeitgebers gilt, soweit in der Vergütungsordnung nicht anders geregelt, das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) in der jeweiligen Fassung.

§ 11 Zusätzliche Arbeit / Mehrarbeit

- (1) Zusätzliche Arbeit (siehe § 5 Abs. 2 VO) darf in der Regel nicht mehr als drei Wochenstunden betragen; sie muss für jedes Schuljahr angeordnet oder genehmigt werden.
- (2) Stundenermäßigungen nach § 9 Abs. 2 sollen nicht zu Mehrarbeit oder zusätzlicher Arbeit führen.
- (3) § 17 ABD Teil A, 1. findet keine Anwendung.

§ 12 Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die Arbeitsverträge mit Religionslehrern werden in der Regel auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, sofern die Beschäftigung nicht nach § 5 erfolgt.
- (2) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erhalt einer beantragten Altersrente endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem der Religionslehrer das für die Gewährung der Altersrente erforderliche Mindestalter vollendet hat.
Abweichend von § 60 Abs. 1 ABD Teil A gilt diese Regelung auch, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Vollendung des 65. Lebensjahres beendet wird.
- (3) Auf Zeit abgeschlossene Arbeitsverträge enden ohne Kündigung mit dem Ablauf der vereinbarten Frist.
- (4) Für die Kündigung gelten die arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen der bayerischen (Erz-)Diözesen in der jeweiligen Fassung.

§ 13 Gemeindearbeit

- (1) Religionslehrer, die das vertraglich vereinbarte Wochenstundenmaß im Einzelfall nicht erreichen, können jeweils für ein Schuljahr zur Mitarbeit in der Gemeinde angewiesen werden. Als Richtmaß für eine Woche gelten 1,5 Stunden (= 90 Minuten) Mitarbeit in der Gemeinde.
- (2) Soweit ein Religionslehrer auch in der Gemeindearbeit eingesetzt ist, gilt für diesen Beschäftigungsumfang die Dienstordnung für Gemeindereferenten entsprechend.

§ 14 Arbeitsunfähigkeit

- (1) Eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer ist dem Schulreferat, der Schulleitung sowie dem vom (Erz-)Bischof Beauftragten unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist spätestens am darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Schulreferat eine ärztliche Bescheini-

gung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Religionslehrer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen; dies gilt auch dann, wenn die Dauer für Krankenbezüge abgelaufen ist.

(3) Wird der Religionslehrer während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat er dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 37 Abs. 2 und 4 bzw. § 71 Abs. 2 ABD Teil A, 1. beginnen mit dem Tag der Arbeitsunfähigkeit. Der Religionslehrer hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(4) Bei gegebener Veranlassung kann der Arbeitgeber ein Arbeitsfähigkeitsgutachten einholen.

(5) Im Übrigen gelten die Bestimmungen gem. § 37 a ABD Teil A, 1.

§ 15 Urlaub

(1) Die Dauer des Erholungsurlaubs bemisst sich nach § 48 ABD Teil A, 1.

(2) Der Urlaubsanspruch der Religionslehrer ist durch die schuljährliche Ferienregelung der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in Bayern abgegolten.

(3) Fallen in die Beschäftigungszeit eines Religionslehrers keine Schulferien oder übersteigt der Urlaubsanspruch die Zahl der Schulferientage in der Beschäftigungszeit, so wird der Resturlaub gem. ABD Teil A, 1. gewährt.

(4) Religionslehrer, die auch im Gemeindedienst tätig sind, haben den Urlaub nach Abs. 1 in der unterrichtsfreien Zeit einzubringen.

§ 16 Arbeitsbefreiung

Die Arbeitsbefreiung richtet sich nach dem ABD Teil A, 1. und nach diözesanen Regelungen unter Berücksichtigung der staatlichen Lehrerdienstordnung (LDO) in den jeweiligen Fassungen.

Protokollnotiz:

Wegen der Rückbindung an die staatlichen Vorgaben (Lehrerdienstordnung) können Religionslehrer i. K. in der Regel an freiwilligen beruflichen Fortbildungen (vgl. § 52 Abs. 6 a–e ABD Teil A, 1.) nur teilnehmen, wenn dadurch kein Religionsunterricht ausfällt.

§ 17 Versetzung

(1) Der Religionslehrer kann im Diözesanbereich aus dienstlichen Gründen versetzt werden. Der Religionslehrer ist vor einer dienstlich angeordneten Versetzung zu hören. Das Schulreferat ist bestrebt, Härten zu vermeiden. Eine Versetzung kann auch

von dem Religionslehrer selbst beantragt werden. Bei aus dienstlichen Gründen angeordneten Versetzungen erstattet der Dienstgeber die Umzugskosten nach den diözesanen Regelungen und ist bei der Wohnungssuche behilflich.

(2) § 12 ABD Teil A, 1. findet keine Anwendung.

§ 18 Verpflichtende Fortbildung

Der Religionslehrer ist verpflichtet, an den vom Schulreferat angeordneten Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

§ 19 Mitarbeitervertretung

Für die nach Artikel 8 GO vorgesehene Beteiligung der Religionslehrer an den Entscheidungen des Dienstgebers werden Mitarbeitervertretungen gemäß der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) in der jeweiligen diözesanen Fassung gebildet.

§ 20 In-Kraft-Treten

Diese Dienstordnung tritt am 01. 09. 1996 in Kraft. Gleichzeitig treten die bisherigen Regelungen außer Kraft.

Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen, vom 01. 09. 1998

§ 1

(1) Religionslehrer im Sinne dieser Sonderregelung sind alle Personen, soweit sie im Auftrag des Diözesanbischofs als kirchliche Angestellte katholischen Religionsunterricht an Schulen mit Ausnahme der Grund-, Haupt- und Förderschulen erteilen, mit Ausnahme der Personen, deren Unterrichtsverpflichtung in anderen Ordnungen geregelt ist.

(2) Für den Einsatz an den jeweiligen Schularten sind die staatlichen Ausbildungsvoraussetzungen maßgebend.

§ 2

(1) Für die Vollbeschäftigung gelten die jeweiligen staatlichen Unterrichtsverpflichtungen.¹

(2) Teilweise beschäftigt sind Religionslehrer, die darüber hinaus als Religionslehrer i. K. angestellt sind (sog. Mischeinsatz), wenn ihre Tätigkeit bezogen auf das dem Schultyp gemäß Ausbildung zugrunde liegende Pflichtstundenmaß derzeit weniger als 18/38,5 beträgt.

(3) Bei Einsatz an mehreren Schultypen errechnet sich der Gesamtumfang der Beschäftigung aus dem jeweiligen Wochenstundenumfang, der ins Verhältnis zur Vollbeschäftigung an den jeweiligen Schultyp gesetzt wird, wobei Stundenbruchteile voll zu erteilen sind.

(4) Wenn sich bei Einsatz an mehreren Schulen eine Unterrichtsverpflichtung über der Vollbeschäftigung ergibt, so erhält der Religionslehrer die jeweilige anteilige Vergütung.

¹ Als Fälligkeitstermine für die Vollbeschäftigung gelten die Fristen des § 9 Abs. 2 Ziff. 3 der Hochziffer 3 der „Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst (RL i. K.) an Volksschulen und Förderschulen in der Bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1996“.

Für Schwerbehinderte im Sinne des § 2 SGB IX gelten die im ABD, Stand November 2003, festgelegten Unterrichtsverpflichtungen für Vollbeschäftigte unverändert.

Variante 1

Vollbeschäftigt sind derzeit Religionslehrer, die

1. an beruflichen Schulen

a) als FH-Absolventen bis zum 55. Lebensjahr regelmäßig 28 Wochenstunden und ab dem 56. Lebensjahr regelmäßig 27 Wochenstunden erteilen,

b) als Diplomtheologen bis zum 55. Lebensjahr regelmäßig 25 Wochenstunden und ab dem 56. Lebensjahr regelmäßig 24 Wochenstunden erteilen.

2. an Realschulen

bis zum 55. Lebensjahr regelmäßig 25 Wochenstunden und ab dem 56. Lebensjahr regelmäßig 24 Wochenstunden erteilen,

3. an Gymnasien

bis zum 55. Lebensjahr regelmäßig 24 Wochenstunden und ab dem 56. Lebensjahr regelmäßig 23 Wochenstunden erteilen,

4. an Fachoberschulen

a) als FH-Absolventen bis zum 55. Lebensjahr regelmäßig 28 Wochenstunden und ab dem 56. Lebensjahr regelmäßig 27 Wochenstunden erteilen,

b) als Diplomtheologen bis zum 55. Lebensjahr regelmäßig 24 Wochenstunden und ab dem 56. Lebensjahr regelmäßig 23 Wochenstunden erteilen.

5. an Waldorfschulen und an ihnen gleichgestellten Schulen

- a) in der Jahrgangsstufe I regelmäßig 26 Wochenstunden erteilen,
- b) in der Jahrgangsstufe II bis zum 55. Lebensjahr regelmäßig 26 Wochenstunden und ab dem 56. Lebensjahr regelmäßig 25 Wochenstunden erteilen,
- c) in der Jahrgangsstufe III bis zum 55. Lebensjahr regelmäßig 26 Wochenstunden und ab dem 56. Lebensjahr regelmäßig 25 Wochenstunden erteilen.

Variante 2

Vollbeschäftigt sind derzeit Religionslehrer, die

1. an beruflichen Schulen

a) als FH-Absolventen bis zum 50. Lebensjahr regelmäßig 28 Wochenstunden, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres regelmäßig 27,5 Wochenstunden und ab Beginn des 61. Lebensjahres regelmäßig 27 Wochenstunden erteilen,

b) als Diplomtheologen bis zum 50. Lebensjahr regelmäßig 25 Wochenstunden, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres regelmäßig 24,5 Wochenstunden und ab Beginn des 61. Lebensjahres regelmäßig 24 Wochenstunden erteilen.

2. an Realschulen

bis zum 50. Lebensjahr regelmäßig 25 Wochenstunden, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres regelmäßig 24,5 Wochenstunden und ab Beginn des 61. Lebensjahres regelmäßig 24 Wochenstunden erteilen,

3. an Gymnasien

bis zum 50. Lebensjahr regelmäßig 24 Wochenstunden, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres r regelmäßig 23,5 Wochenstunden und ab Beginn des 61. Lebensjahres regelmäßig 23 Wochenstunden erteilen,

4. an Fachoberschulen

a) als FH-Absolventen bis zum 50. Lebensjahr regelmäßig 28 Wochenstunden, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres regelmäßig 27,5 Wochenstunden und Beginn des 61. Lebensjahres regelmäßig 27 Wochenstunden erteilen,

b) als Diplomtheologen bis zum 50. Lebensjahr regelmäßig 24 Wochenstunden, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres regelmäßig 23,5 Wochenstunden und ab Beginn des 61. Lebensjahres regelmäßig 23 Wochenstunden erteilen.

5. an Waldorfschulen und an ihnen gleichgestellten Schulen

a) in der Jahrgangsstufe I regelmäßig 26 Wochenstunden erteilen,

b) in der Jahrgangsstufe II bis zum 50. Lebensjahr regelmäßig 26 Wochenstunden, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres regelmäßig 25,5 Wochenstunden und ab Beginn des 61. Lebensjahres regelmäßig 25 Wochenstunden erteilen,

c) in der Jahrgangsstufe III bis zum 50. Lebensjahr regelmäßig 26 Wochenstunden, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres regelmäßig 25,5 Wochenstunden und ab Beginn des 61. Lebensjahres regelmäßig 25 Wochenstunden erteilen.

Die Abgeltung von halben Stunden bzw. von Stundenbruchteilen soll vorrangig über ein Arbeitszeitkonto gem. § 6 b AZKR erfolgen.

§ 3

(1) Wird ein neues Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Abstellung begründet, um ausschließlich an einer oder mehreren Schulen im Sinne dieser Sonderregelung tätig zu werden, wird ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen.

(2) Bei Wegfall oder Verringerung der Tätigkeit an weiterführenden Schulen werden Religionslehrer, die bereits in einer anderen Tätigkeit angestellt waren, wieder in ihrer ursprünglichen Tätigkeit mit der dieser Tätigkeit entsprechenden Vergütung eingesetzt. Der Einsatz an einer anderen weiterführenden Schule bedarf eines erneuten Antrags.

§ 4

Am 31. 08. 1998 bestehende und am 01. 09. 1998 fortbestehende einzelvertragliche Vereinbarungen, den Umfang der Vollbeschäftigung und die dafür zu gewährende Vergütung betreffend, haben für die Dauer des jeweiligen Abstellungsvertrages Bestand, sofern der Religionslehrer nicht wünscht, nach der neuen Sonderregelung behandelt zu werden.

§ 5

Diese Sonderregelung tritt am 01. 09. 1998 in Kraft. Gleichzeitig treten die bestehenden diözesanen Regelungen für Religionslehrer an weiterführenden Schulen außer Kraft.

Muster

4.3 b Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayer. (Erz-)Diözesen vom 01.09.1996

(zuletzt geändert am 08./09. 02. 2000 zum 01:01.2001)

§ 1 Vergütungsgrundlagen¹

(1) Während des Vorbereitungsdienstes werden Religionslehrer nach Vergütungsgruppe V b vergütet. Nach bestandener Dienstprüfung und erneuter Anstellung erfolgt die Eingruppierung in Vergütungsgruppe IV b. Bei Bewährung in dieser Vergütungsgruppe erfolgt nach fünf Jahren ein Aufstieg nach IV a.

(2) Religionslehrer, die bereits vor ihrer Aufnahme in den Vorbereitungsdienst beschäftigt werden, werden bis zum Beginn des Vorbereitungsdienstes nach Vergütungsgruppe V c vergütet.

(3) Religionslehrer, die nicht in den Vorbereitungsdienst aufgenommen wurden, werden nach Vergütungsgruppe V c vergütet. Nach drei Jahren in Vergütungsgruppe V c erfolgt die Eingruppierung in Vergütungsgruppe V b. Bei Bewährung in dieser Vergütungsgruppe erfolgt nach fünf Jahren ein Aufstieg nach Vergütungsgruppe IV b.

(4) Religionslehrer, die die kirchliche Dienstprüfung nicht abgelegt haben, erhalten eine Vergütung nach Abs. 3, soweit ihre Ausbildung nicht als eine der kirchlichen Dienstprüfung entsprechende von der jeweiligen (Erz-)Diözese anerkannt wird.

Protokollnotiz:

¹ Die BayRK nimmt zur Kenntnis, dass die Erzdiözese München und Freising bis auf weiteres für eine Tätigkeit in Hauptschulklassen und entsprechenden Klassen an Förderschulen eine Zulage von derzeit 5,20 EURO pro Wochenstunde gewährt.

§ 2 Vergütung für Teilzeitbeschäftigte und für aushilfsweise Beschäftigte

(1) Teilzeitbeschäftigte Religionslehrer erhalten die ihrem regelmäßigen Wochenstundenumfang entsprechende anteilige Vergütung eines vergleichbaren Vollbeschäftigten.

(2) Aushilfsweise beschäftigte Religionslehrer gemäß § 8 Abs. 1 Unterabs. 2 SGB IV erhalten für die Dauer einer Beschäftigung von längstens zwei Monaten eine Einzelstundenvergütung auf der Grundlage ABD V b, Endstufe, Ortszuschlag Stufe 1, einschließlich Zulage.

§ 3 Tätigkeit an Förderschulen

Für eine Tätigkeit an Förderschulen wird entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl eine Zulage gewährt, die jeweils zum 01. September des laufenden Jahres an das tarifliche Vergütungsniveau angepasst wird. Die Höhe der Zulage pro Wochenstunde beträgt 25% der anteiligen Stundenvergütung aus der Grundvergütung, 21. Lebensaltersstufe der Gruppe III.

Protokollnotiz:

1 Die BayRK nimmt zur Kenntnis, dass die Erzdiözese München und Freising bis auf weiteres für eine Tätigkeit in Hauptschulklassen und entsprechenden Klassen an Förderschulen eine Zulage von derzeit 5,20 EURO pro Wochenstunde gewährt.

§ 4 Tätigkeit an sonstigen Schulen

Werden Religionslehrer jeweils für die Dauer eines Schuljahrs teilweise an beruflichen Schulen, Realschulen, Gymnasien, Fachoberschulen oder Waldorfschulen eingesetzt, wird die Differenz zwischen der Vergütung des Religionslehrers i. K. und der Vergütung des Religionslehrers für diese Schularten gemäß der Sonderregelung anteilig pro regelmäßig gehaltene Wochenstunde als Zulage gewährt. Teilweise ist eine Tätigkeit an den genannten Schulen, solange der Religionslehrer „Religionslehrer i. K.“ im Sinne des § 1 der „Dienstordnung für Religionslehrer i. K.“ ist. Für die Vollbeschäftigung ist § 8 der „Dienstordnung für Religionslehrer i. K.“ maßgebend. Ein Einsatz an diesen Schularten setzt in der Regel die kirchliche Dienstprüfung voraus.

§ 5 Mehrarbeit / zusätzliche Arbeit

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

(2) Vollbeschäftigte Religionslehrer erhalten bei vom Dienstgeber angewiesener oder genehmigter Mehrarbeit, d. h. bei ganzjährig im Stundenplan ausgewiesenen regelmäßigen Wochenstunden, die über die Vollbeschäftigung hinausgehen, für diese Stunden die anteilige Vergütung auf der Basis des regelmäßigen Stundenmaßes für Vollbeschäftigte. § 35 ABD Teil A, 1. findet keine Anwendung.

(3) Die Vergütung oder Anrechnung von Stunden für die Tätigkeit als Mentor, Ausbildungs-, Hospitations- oder Beratungslehrer richtet sich nach den jeweiligen, von der BayRK gebilligten, diözesanen Regelungen.

§ 6 In-Kraft-Treten

Diese Vergütungsordnung tritt am 01. 09. 1996 in Kraft. Gleichzeitig treten die bisherigen Regelungen einschl. des Beschlusses über die Religionslehrer zur Aushilfe vom 01. 10. 1990 außer Kraft.

Muster

**Vergütungsregelung für Religionslehrer, die unter die Sonderregelung zur
Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen,
vom 01.09.1998**

§ 1

- (1) Religionslehrer (Dipl. FH) an beruflichen Schulen werden nach Vergütungsgruppe IV a vergütet, nach 8,5 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe III.
- (2) Religionslehrer (Dipl.Theol.) an beruflichen Schulen werden nach Vergütungsgruppe II a vergütet, nach 15 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b.
- (3) Religionslehrer (Dipl. FH) an Realschulen werden nach Vergütungsgruppe IV a vergütet, nach 8,5 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe III.
- (4) Religionslehrer (Dipl.Theol.) an Realschulen werden nach Vergütungsgruppe III vergütet, nach 6 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe II a.
- (5) Religionslehrer (Dipl. FH) an Gymnasien (bis höchstens 10. Jahrgangsstufe) werden nach Vergütungsgruppe IV a vergütet, nach 8,5 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe III.
- (6) Religionslehrer (Dipl. Theol.) an Gymnasien werden nach Vergütungsgruppe II a vergütet, nach 17 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b.
- (7) Religionslehrer (Dipl. Theol.) an Fachoberschulen werden nach Vergütungsgruppe II a vergütet, nach 17 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b.

§ 2

- (1) Religionslehrer (Dipl. FH/Dipl.Theol.) an Waldorf-Schulen werden in den Klassen 1–4 gem. der jeweils gültigen „Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ vergütet.
- (2) Religionslehrer (Dipl. FH) an Waldorf-Schulen werden in den Klassen 5–10 nach Vergütungsgruppe IV a vergütet, nach 8,5 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe III.
- (3) Religionslehrer (Dipl. Theol.) an Waldorf-Schulen werden in den Klassen 5–10 nach Vergütungsgruppe III vergütet, nach 11 Jahren Bewährung erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe II a.
- (4) Religionslehrer (Dipl.Theol.) an Waldorf-Schulen werden in den Klassen 11–13 nach Vergütungsgruppe II a vergütet, nach 17 Jahren erfolgt der Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b.
- (5) Bei einer Tätigkeit an Waldorf-Schulen in unterschiedlichen Jahrganggruppen wird die Vergütung anteilig gemäß dem jeweiligen Beschäftigungsumfang gewährt.

Muster

§ 3

Diese Vergütungsordnung tritt am 01. 09. 1998 in Kraft. Gleichzeitig treten die bisherigen diözesanen Regelungen außer Kraft.

4.4 a Dienstordnung für Mesner vom 01. 01. 2001

(vgl. abweichender Wortlaut in der Diözese Augsburg)

Präambel

Der Dienst in der Katholischen Kirche erfordert vom Dienstgeber und vom Mitarbeiter die Bereitschaft zur gemeinsam getragenen Verantwortung und vertrauensvollen Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenart, die sich aus dem Auftrag der Kirche ergibt. Es wird daher vom Mitarbeiter erwartet, dass er seine persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie den übrigen wesentlichen Normen der Katholischen Kirche einrichtet.

§ 1 Allgemeines

Der Mesnerdienst besteht in der Hilfe bei liturgischen Handlungen und in der Pflege und Sicherung des Kirchengebäudes und seines Inventars.

§ 2 Anstellungsvoraussetzungen

- (1) Der Beruf des Mesners steht Männern und Frauen in gleicher Weise offen.
- (2) Der Mesner muss die seinem Dienst entsprechende Eignung besitzen. Er soll eine abgeschlossene Berufsausbildung, möglichst in einem handwerklichen Beruf, nachweisen. Vor Dienstantritt ist eine ehrenamtliche Tätigkeit im kirchlichen Dienst erwünscht. Der Mesner soll einen Grundkurs der überdiözesanen Mesnerschule in Freising besuchen.

§ 3 Aufgaben

Die Aufgaben des Mesners bestehen unbeschadet der arbeitsvertraglichen Stellenbeschreibung

1. in der Vorbereitung und Hilfe für alle gottesdienstlichen Handlungen, insbesondere
 - a) in der Bereitstellung der zum Gottesdienst benötigten Paramente und Gegenstände, in der Hilfe beim An- und Ablegen der liturgischen Gewänder,
 - b) im Anleiten und Beaufsichtigen der Ministranten,
2. in der Pflege, im Aufbewahren und Sichern der Paramente, der kirchlichen Geräte und des sonstigen Inventars der Sakristei und der Kirche,

Muster

3. in der Sorge für das ewige Licht, das Weihwasser, den Schmuck des Altars und der Kirche, das Aufstellen der Krippe, das Schmücken des Heiligen Grabes, das Betreuen des Schriftenstandes, der Schaukästen, des Opferkerzenständers etc., je nach ortsüblicher Gegebenheit,
4. im Öffnen und Schließen der Kirche und ihrer Nebenräume,
5. im Beobachten des baulichen Zustandes der Kirche, im Bedienen und Warten der technischen Anlagen (Heizung, Beleuchtung, Uhr- und Läutwerk, Lautsprecheranlagen, Alarmanlagen etc.),
6. in der Sorge für Ordnung und Sauberkeit in der Kirche und den Nebenräumen,
7. im Reinigen, Räumen und Streuen der zur Kirche gehörenden Wege und Straßen sowie der Zugänge zur Kirche gemäß den ortspolizeilichen Vorschriften und in der Pflege der Außenanlagen.

§ 4 Anstellungsträger

- (1) Anstellungsträger des Mesners ist eine kirchliche Stiftung oder die (Erz-)Diözese oder ein sonstiger kirchlicher Rechtsträger.
- (2) Mit dem Mesner ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Die Aufgaben ergeben sich aus dem „Anhang zur Berechnung der Arbeitszeit“, der Bestandteil des Arbeitsvertrags ist. Der Arbeitsvertrag mit einer kirchlichen Stiftung bedarf zu seiner Wirksamkeit der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung. Ein entsprechender Vermerk ist im Arbeitsvertrag aufzunehmen.

§ 5 Vorgesetzter

Unmittelbarer Vorgesetzter des Mesners ist der Kirchenverwaltungsvorstand oder ein ihm rechtlich Gleichgestellter, der im Rahmen dieser Dienstordnung Weisungen erteilen kann; wer Dienstvorgesetzter ist, ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag.

§ 6 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Die Berechnung der Arbeitszeit des Mesners erfolgt nach „Diensteinheiten“ (eine Diensteinheit = 60 Minuten).
- (2) Der Dienst des Mesners erfordert grundsätzlich die Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit an sechs Tagen in der Woche. Der Sonntag ist grundsätzlich Arbeitstag.
- (3) Der wöchentlich arbeitsfreie Tag ist in Absprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten dauerhaft auf einen bestimmten Wochentag festzulegen.
Wird aus dringenden betrieblichen Gründen ausnahmsweise an diesem Tag Arbeit angeordnet, ist ein anderer arbeitsfreier Tag innerhalb der selben Woche zu gewähren. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.
- (4) Die Verteilung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage einschließlich der Sonn- und Feiertage erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten nach vorheriger Absprache mit dem Mesner.

(5) Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die als Anlage dem Arbeitsvertrag beizufügen und jährlich zu überprüfen ist, gelten unter Bezug auf § 3 (Aufgaben) die Richtlinien des Anhangs.
Wenn Dienststeinheiten auf Dauer hinzukommen bzw. auf Dauer wegfallen, ist eine Anpassung des Arbeitsvertrages vorzunehmen. Ist aufgrund des Wegfalls von Dienststeinheiten die Vergütung zu kürzen, sind die Kündigungsvorschriften zu beachten.
(6) Zum Umfang der täglichen Arbeitszeit und zur Dauer der Ruhepausen und Ruhezeiten sind die Bestimmungen der KAZO zu beachten.

§ 7 Erholungsurlaub

Der jährliche Erholungsurlaub ist so zu legen, dass er nicht in die kirchlichen Festzeiten fällt. In begründeten Fällen kann davon einvernehmlich abgewichen werden.

§ 8 Vertretung

Für die Zeit des Urlaubs, der Erkrankung sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Feiertages, an dem der Mesner von der Arbeit freigestellt ist, schlägt er nach Möglichkeit eine Vertretung vor. Die Bestellung der Vertretung sowie die Übernahme der Kosten für die Vertretung obliegen der jeweiligen Kirchenstiftung.

§ 9 Freizeitausgleich

- (1) Soweit der Mesner zu den in § 15 Abs. 6 Unterabs. 1 ABD Teil A, 1. genannten Zeiten tätig ist, findet § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 und 3 keine Anwendung.
- (2) Für den am Ostersonntag und Pfingstsonntag geleisteten Dienst wird dem Mesner zusätzlich zu seinem festgelegten freien Tag jeweils ein arbeitsfreier Tag gewährt. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.
- (3) Die an einem gesetzlichen Feiertag oder an einem betriebsüblich arbeitsfreien Tag geleisteten Arbeitsstunden sind durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Arbeitstag innerhalb eines Ausgleichszeitraums von acht Wochen auszugleichen.
Wenn die jeweils angefallenen Ausgleichsstunden keinen vollen Tag ergeben, ist die wöchentliche Arbeitszeit so zu verteilen, dass der Mitarbeiter über einen ganzen freien Tag verfügen kann.
- (4) Fällt bei einer Tätigkeit bei einer 6-Tage-Woche ein gesetzlicher Feiertag oder ein betriebsüblicher arbeitsfreier Tag auf den festgelegten freien Arbeitstag und wird der Mitarbeiter zur Arbeit herangezogen, erhält er dafür unabhängig von den an diesem Tag geleisteten Arbeitsstunden einen ganzen freien Tag, möglichst innerhalb der selben Woche.
- (5) Dem Mesner ist pro Vierteljahr anstelle eines freien Wochenarbeitstages ein arbeitsfreier Sonntag zu gewähren. Davon kann einvernehmlich abgewichen werden.

(6) Für Mesner, die arbeitsvertraglich ausschließlich zum Sonn- und Feiertagsdienst herangezogen werden, finden die Abs. 1 bis 5 keine Anwendung.

§ 10 Inkraftsetzung

Diese Dienstordnung tritt am 01. 01. 2001 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Dienst- und Vergütungsordnung vom 01. 01. 1992 außer Kraft.

Anhang zu §§ 3 und 6 der Dienstordnung der Mesner

Berechnung der Arbeitszeit

Für die Pfarrei:
Stelleninhaber:
Herr/Frau

1. Liturgischer Dienst

1.1. Regelmäßiger Sonntagsdienst	anrechenbare Diensteinheit	tatsächliche Diensteinheit
1.1.1. Eucharistiefeiern Pfarr- oder Hauptgottesdienst	2 D	_____ D
1.1.2. weitere Eucharistiefeiern je Gottesdienst	1 D	_____ D
1.1.3. Andachten, Rosenkränze etc.	je 3/4 D	_____ D
1.1. Zwischensumme:		_____ D
1.2. Regelmäßiger Werktagsdienst		
1.2.1. Eucharistiefeiern, Werktagsmessen	je 1 D	_____ D
1.2.2. Andachten, Rosenkränze etc.	je 1/2 D	_____ D
1.2. Zwischensumme:		_____ D
1.1. + 1.2. Gesamtsumme:		_____ D
(Su 1.1. + 1.2.) : 7 = Tagesdurchschnitt (TD)		_____ D
(Su 1.1. + 1.2.) _ (52) = Jahressumme I		_____ D
Jahressumme I:		_____ D

Muster

Berechnung:

TD + Zuschlag = Summe der Dienststeinheiten (D)

Zusätzliche Fest- und Feiertagsdienste sind in der Liste anzuführen und eigens zu begründen

1.3.	Fest- und Feiertagsdienst	TD	+ Zuschlag	= Summe der Dienstinh. (D)
1.3.1.	Neujahr	_____	+ 1	= _____ D
1.3.2.	Fest d. Erscheinung des Herrn	_____	+ 3	= _____ D
1.3.3.	Lichtmess und Blasius	_____	+ 1	= _____ D
1.3.4.	Aschermittwoch	_____	+ 1	= _____ D
1.3.5.	Palmsonntag	_____	+ 1	= _____ D
1.3.6.	Gründonnerstag	_____	+ 5	= _____ D
1.3.7.	Karfreitag	_____	+ 5	= _____ D
1.3.8.	Karsamstag mit Osternacht	_____	+ 5	= _____ D
1.3.9.	Ostermontag	_____	+ 2,5	= _____ D
1.3.10.	Weißer Sonntag (m. Erstkom.)	_____	+ 1,5	= _____ D
1.3.11.	Bittgänge	_____	+ 3	= _____ D
1.3.12.	Christi Himmelfahrt	_____	+ 2,5	= _____ D
1.3.13.	Pfingstmontag	_____	+ 2,5	= _____ D
1.3.14.	Fronleichnam	_____	+ 6	= _____ D
1.3.15.	Mariä Himmelfahrt	_____	+ 2,5	= _____ D
1.3.16.	Kirchweihfest	_____	+ 0	= _____ D
1.3.17.	Allerheiligen	_____	+ 2	= _____ D
1.3.18.	Allerheiligen (Friedhofgang)	0,00	+ 2	= _____ D
1.3.19.	Allerseelen (Friedhofgang)	0,00	+ 2	= _____ D
1.3.20.	Kindermette	_____	+ 1	= _____ D
1.3.21.	Christmette	_____	+ 2,5	= _____ D
1.3.22.	1.Weihnachtsfeiertag	_____	+ 2,5	= _____ D
1.3.23.	2.Weihnachtsfeiertag	_____	+ 2,5	= _____ D
1.3.24.	Silvester	_____	+ 1	= _____ D
1.3.25.	Ewige Anbetung	_____	+ 1,5	= _____ D
1.3.26.	Patrozinium	_____	+ 0	= _____ D
1.3.27.		_____		= _____ D
1.3.28.		_____		= _____ D
1.3.29.		_____		= _____ D
1.3.30.		_____		= _____ D
Gesamtsumme:				= _____ D

Summe: 1.3.1. bis 1.3.30. = Jahressumme II

Jahressumme II: _____ D

Berechnung:

Berechnungsgrundlage in der einzelnen Pfarrei ist der Durchschnitt der vorhergehenden drei Jahre.

Anzahl der Sondergottesdienste _ anrechenbarer Dienst = tatsächlicher Dienst.

Zusätzliche Sondergottesdienste sind in der Liste anzuführen und eigens zu begründen.

1.4.	Sondergottesdienste Diensteinheit	anrechenbare Diensteinheit	tatsächliche
1.4.1.	Kreuzwegandachten	x 0,5	= _____ D
1.4.2.	Maiandachten	x 0,5	= _____ D
1.4.3.	Oktoberrosenkränze	x 0,5	= _____ D
1.4.4.	Fatimariosenkränze	x 0,5	= _____ D
1.4.5.	Hl. Stunde (vor Herz-Jesu-Freitag)	12 x 1,0	= _____ D
1.4.6.	Schulanfangsgottesdienste	x 1,5	= _____ D
1.4.7.	Schulschlussgottesdienste	x 1,5	= _____ D
1.4.8.	Gottesdienste außerhalb der regelmäßigen Gottesdienstordnung	x 1,5	= _____ D
1.4.9.	Hochzeiten m. Eucharistiefeier	x 1,5	= _____ D
1.4.10.	Hochzeiten o. Eucharistiefeier	x 1,0	= _____ D
1.4.11.	Taufeiern	x 0,5	= _____ D
1.4.12.	Beerdigung m. Eucharistiefeier	x 2,0	= _____ D
1.4.13.	Beerdigungen	x 1,0	= _____ D
1.4.14.	Wallfahrten	x	= _____ D
1.4.15.		x	= _____ D
1.4.16.		x	= _____ D
1.4.17.		x	= _____ D
1.4.18.		x	= _____ D
1.4.19.		x	= _____ D
1.4.20.		x	= _____ D
		Gesamtsumme:	_____ D
Summe: 1.4.1. bis 1.4.20. = Jahressumme III			_____ D
	Jahressumme III:		_____ D

Muster

2. Außerliturgischer Dienst

2.1: Regelmäßige Dienste
(Das Überschreiten bzw. Unterschreiten der Mindestdienste ist im Einzelfall zu begründen)

wöchentl.
Minstdienst-
einheit

wöchentl.
tatsächliche
Diensteinheit

2.1.1.	Anleiten und Beaufsichtigen der Ministranten	1 D	_____ D
2.1.2.	Aufbewahren und Pflege des Inventars, der Kirche und Sakristei, Sicherung der Kostbarkeiten	1 D	_____ D
2.1.3.	Sorge für das Ewige Licht, Weihwasser, Schmuck des Altares und der Kirche	1 D	_____ D
2.1.4.	Betreuung des Schriftenstandes, der Schaukästen u. d. Opferkerzenständer	1 D	_____ D
2.1.5.	Öffnen und Schließen der Kirche und der Nebenräume	1 D	_____ D
2.1.6.	Beobachten des baulichen Zustandes der Kirche, Bedienen und Warten technischer Anlagen	1 D	_____ D
2.1.7.	Dienstgänge soweit sie zur Erledigung der Aufgaben notwendig sind	1 D	_____ D
2.1.8.	Sorge für Ordnung und Sauberkeit in der Kirche (Beaufsichtigen des Reinigungspersonals)	1 D	_____ D
2.1.9.	Kirchenführungen		_____ D
2.1.10.	Sonstiges		_____ D
2.1.11.			_____ D
2.1.12.			_____ D
2.1.13.			_____ D
2.1.14.			_____ D
2.1.15.			_____ D
2.1.1. bis 2.1.15. = Gesamtsumme		_____ D	_____ D

(Summe 2.1.) x (52) = Jahressumme IV

Jahressumme IV:

_____ D

Muster

3. Hausmeisterdienste

Der Umfang der Tätigkeit ist im Einzelfall zu ermitteln und zu begründen.

- 3.1. Reinigen der Kirche
- 3.2. Reinigen, Räumen und Streuen der zur Kirche gehörenden Wege und Straßen sowie der Zugänge zur Kirche gemäß den ortspolizeilichen Vorschriften und Pflege der Außenanlagen.

Jahressumme V: _____ D _____

4. Feststellung der Gesamtdienstzeit

Jahressumme I: _____ D

Jahressumme II: _____ D

Jahressumme III: _____ D

Jahressumme IV: _____ D

Jahressumme V: _____ D

Gesamtjahressumme (JS): _____ D _____

Die gesamte Jahressumme der Dienststeinheiten (JS) ist gleich die Jahressumme der Arbeitsstunden.

Ermittlung der wöchentlichen Arbeitszeit (WA):

$$\frac{JS}{52}$$

= WA

wöchentliche Arbeitszeit: _____ D _____

Muster

4.4 b Vergütungsordnung für Mesner vom 01. 01. 2001

(zuletzt geändert am 17. 10. 2001 zum 01. 01. 2002)

(vgl. abweichender Wortlaut in der Diözese Augsburg)

§ 1 Eingruppierung

Mesner sind in Vergütungsgruppe VIII eingruppiert.

Nach zweijähriger Bewährung erfolgt die Eingruppierung in Vergütungsgruppe VII und nach weiteren sechs Jahren in Vergütungsgruppe VI b.

§ 2 Zeitzuschläge, Überstunden, Stolarien-, Stipendien-, Gebührenanteile, geldwerte Leistungen

(1) § 35 Abs. 1 und Abs. 2 (Zeitzuschläge, Überstundenvergütung) ABD Teil A, 1. mit Ausnahme von § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a (Überstunden) ABD Teil A, 1. findet keine Anwendung.

(2) Mit der Vergütung nach ABD sind auch die Ansprüche auf die Stolarien-, Stipendien-, Gebührenanteile und sonstige dem Mesner zustehende geldwerte Leistungen abgegolten.

1 das sind z. B. Rechnisse ...

§ 3 Inkraftsetzung

Diese Vergütungsordnung tritt am 01. 01. 2001 in Kraft.

4.5 a Dienstordnung für Kirchenmusiker vom 01. 01. 2001

Präambel

Der Dienst in der Katholischen Kirche erfordert vom Dienstgeber und vom Mitarbeiter die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenart, die sich aus dem Auftrag der Kirche ergibt.

Daher hat der Mitarbeiter auch seine persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre sowie den übrigen Normen der Katholischen Kirche einzurichten.

§ 1 Allgemeines

(1) Der Dienst des Kirchenmusikers ist ein liturgischer Dienst im Auftrag der Kirche. Der Kirchenmusiker hat diesen Dienst im kirchlichen Geist, nach den kirchenmusikalisch-liturgischen Normen und in künstlerischer Verantwortung zu erfüllen.

(2) Die musikalische Gestaltung der Gottesdienste richtet sich nach den Weisungen der Konstitution des II. Vatikanischen Konzils über die heilige Liturgie, nach den

Muster

einschlägigen Richtlinien der Kongregationen für die Sakramente und den Gottesdienst sowie der deutschen Bischöfe.

§ 2 Aufgaben

(1) Dem Kirchenmusiker obliegt nach Weisung des Rector ecclesiae oder dessen Vertreter insbesondere

1. die musikalische Gestaltung der Liturgie (insbesondere Messfeier, Stundengebet, Sakramentspendung, Wortgottesdienst, Andacht) und der außerliturgischen Veranstaltungen wie geistliche Abendmusik, Kirchenkonzert. Gregorianischer Gesang, ältere und zeitgenössische lateinische wie deutsche Kirchenmusik sollen gepflegt und gefördert werden.
2. – die Förderung des Gemeindegesangs (Liedbegleitung, Einübung von Liedern mit der Gemeinde und ihren Gruppen),
– die Ausübung des Kantorendienstes und Schulung von Kantoren,
– die Pflege des einstimmigen und mehrstimmigen Chorgesangs (Erwachsenenchor, Jugendchor, Kinderchor, Schola),
– die Pflege des gottesdienstlichen Orgelspiels in Improvisation und Musik-Literatur,
– die Förderung der für die Liturgie geeigneten Instrumentalmusik. Bei der Auswahl der liturgischen und geistlichen Musik und ihrer Verwirklichung richtet sich der Kirchenmusiker nach den liturgischen, pastoralen und künstlerischen Erfordernissen. Dabei beachtet er die Leistungsfähigkeit der Ausführenden.
3. Der Kirchenmusiker bereitet seinen Dienst sorgfältig vor. Dazu gehören je nach Aufgabenstellung: Übungen im Orgelspiel, Studium der Chorliteratur, methodische Planung der Chorproben. Er ist bemüht, sein Repertoire an Orgelwerken und seine Kenntnisse der Vokal- und Instrumentalliteratur ständig zu erweitern.
4. Der Kirchenmusiker ist verpflichtet, die ihm anvertrauten Instrumente pfleglich zu behandeln und unter Verschluss zu halten. Bei Mängeln ist der Kirchenverwaltungsvorstand zu verständigen. Dem Kirchenmusiker obliegt die sorgsame Pflege und Aufbewahrung des Notenmaterials.
5. Der Kirchenmusiker hat sich um das Vorhandensein, den Bestand des Kirchenchores sowie um seine kontinuierliche und ausreichende Ergänzung durch Nachwuchskräfte intensiv zu bemühen und ebenso um dessen regelmäßige Schulung und Fortbildung.

(2) Sofern dem Kirchenmusiker einzelne der in Abs. 1 genannten Aufgaben nicht übertragen werden, wird dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt.

§ 3 Zusammenarbeit mit dem Pfarrer

- (1) Dem Kirchenmusiker soll Gelegenheit gegeben werden, in regelmäßigen Besprechungen mit dem Pfarrer die kirchenmusikalische Arbeit in der Pfarrei, insbesondere die Gestaltung der Gottesdienste, auf längere Sicht zu planen und festzulegen.
- (2) Die kircheneigenen Instrumente stehen dem Kirchenmusiker zu seiner Vorbereitung und Weiterbildung uneingeschränkt und kostenlos zur Verfügung. Die Erteilung von Unterricht an der Orgel und deren Überlassung zu Übungszwecken an Schüler bedürfen der Genehmigung der Kirchenverwaltung, die auch über eine etwaige Erstattung entstehender Kosten entscheidet. Für die Ausbildung von Nachwuchsorganisten soll die Orgel in der Regel kostenlos zur Verfügung stehen. Die Benutzung der Orgel durch Dritte kann nur in Absprache mit Pfarrer und Kirchenmusiker erfolgen.
- (3) Sollen fremde Organisten, Chöre oder Instrumentalkreise zu Gottesdiensten (auch Trauungen) und Veranstaltungen der Pfarrei herangezogen werden, so setzt sich der Pfarrer mit dem Kirchenmusiker ins Benehmen.

§ 4 Kirchenmusiker mit regionalen Aufgaben

(vgl. diözesane Textabweichungen)

- (1) Kirchenmusiker mit regionalen Aufgaben (z.B. Regionalkantoren, Dekanatskirchenmusiker u. a.) werden mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines Kirchenmusikers zur besonderen Förderung und Pflege der Kirchenmusik in einer bestimmten Region der (Erz-)Diözese eingesetzt.
- (2) Zu ihren Aufgaben zählen in der Regel:
- a) Aus- und Weiterbildung von Organisten: Unterricht im Orgelspiel (liturgisch, Literatur), Kurse in Harmonielehre,
 - b) Aus- und Weiterbildung von Chorleitern: Unterricht in Partitur-Lesen und -Spielen, Schlagtechnik, chorische Stimmbildung, Chor-Erziehung, Literatur,
 - c) die Beratung der Kirchenmusiker in ihren kirchenmusikalischen Aufgaben,
 - d) die Durchführung von Dekanatsmusiktagen,
 - e) Kantorenschulung, Lektorenschulung,
 - f) die Vorbereitung von Kirchenmusikern auf die C- oder D-Prüfung,
 - g) ... (z. B. Orgelsachverständiger).

§ 5 Anstellungsträger, Vorgesetzter

- (1) Anstellungsträger des Kirchenmusikers ist eine kirchliche Stiftung oder die (Erz-)Diözese oder ein sonstiger kirchlicher Rechtsträger.
- (2) Unmittelbarer Vorgesetzter ist der Kirchenverwaltungsvorstand oder ein ihm rechtlich Gleichgestellter, für Kirchenmusiker im Diözesandienst der Generalvikar oder dessen Beauftragter.
- (3) Mit dem Kirchenmusiker ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen, dessen Bestandteil der Beschäftigungsplan ist. Der Arbeitsvertrag mit einer kirch-

lichen Stiftung bedarf zu seiner Wirksamkeit der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung. Ein entsprechender Vermerk ist im Arbeitsvertrag aufzunehmen.

§ 6 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Die Berechnung der Arbeitszeit des Kirchenmusikers erfolgt nach „Diensteinheiten“ (eine Diensteinheit = 60 Minuten).
- (2) Der Dienst des Kirchenmusikers erfordert grundsätzlich die Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit an sechs Tagen in der Woche. Der Sonntag ist grundsätzlich Arbeitstag.
- (3) Der wöchentlich arbeitsfreie Tag ist in Absprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten dauerhaft auf einen bestimmten Wochentag festzulegen. Wird aus dringenden betrieblichen Gründen ausnahmsweise an diesem Tag Arbeit angeordnet, ist ein anderer arbeitsfreier Tag innerhalb der selben Woche zu gewähren. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.
- (4) Die Verteilung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage einschließlich der Sonn- und Feiertage erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten nach vorheriger Absprache mit dem Kirchenmusiker.
- (5) Beim Kirchenmusiker umfasst die wöchentliche Arbeitszeit 7 /10 unmittelbare Dienste (Gottesdienste, Proben, Unterricht und kirchenmusikalische Feierstunden) und 3/10 mittelbare Dienste (Vorbereitung, Orgelpflege, Besprechung mit dem Pfarrer). Bei einem vollbeschäftigten Kirchenmusiker entfallen bei einer derzeitigen 38,5-Stunden-Woche somit 27 auf unmittelbare und 11,5 auf mittelbare Dienste.
- (6) Beim teilzeitbeschäftigten Kirchenmusiker errechnet sich die Arbeitszeit aus der Anzahl der erbrachten Dienste x 1,426.
- (7) Zum Umfang der täglichen Arbeitszeit und zur Dauer der Ruhepausen und Ruhezeiten sind die Bestimmungen der KAZO zu beachten.

§ 7 Erholungsurlaub

Der jährliche Erholungsurlaub ist so zu legen, dass er nicht in die kirchlichen Festzeiten fällt. In begründeten Fällen kann davon einvernehmlich abgewichen werden.

§ 8 Vertretung

- (1) Für die Zeit des Erholungsurlaubs und bei Dienstbefreiung schlägt der Kirchenmusiker nach Möglichkeit einen Vertreter vor. Die Bestellung des Vertreters obliegt dem Pfarrer, die Kosten der Vertretung trägt in diesem Falle die Kirchenstiftung, für Kirchenmusiker im diözesanen Dienst die (Erz-)Diözese.
- (2) Wird dem Kirchenmusiker auf eigenen Antrag in Ausnahmefällen Dienstbefreiung gewährt für Aufgaben, die nicht zu seinem Dienst gehören (Vorträge, Orgel-

musik, Singleitung, bezahlte Mitwirkung an Fortbildungsveranstaltungen u. Ä.), stellt er im Einvernehmen mit dem Pfarrer einen qualifizierten Vertreter. Die Kosten gehen zu seinen Lasten.

§ 9 Freizeitausgleich

(1) Soweit der Kirchenmusiker zu den in § 15 Abs. 6 Unterabs. 1 ABD Teil A, 1. genannten Zeiten tätig ist, findet § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 und 3 keine Anwendung.

(2) Für den am Ostersonntag und Pfingstsonntag geleisteten Dienst wird dem Kirchenmusiker zusätzlich zu seinem festgelegten freien Tag jeweils ein arbeitsfreier Tag gewährt. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(3) Die an einem gesetzlichen Feiertag oder an einem betriebsüblich arbeitsfreien Tag geleisteten Arbeitsstunden sind durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Arbeitstag innerhalb eines Ausgleichszeitraums von acht Wochen auszugleichen.

Wenn die jeweils angefallenen Ausgleichsstunden keinen vollen Tag ergeben, ist die wöchentliche Arbeitszeit so zu verteilen, dass der Mitarbeiter über einen ganzen freien Tag verfügen kann.

(4) Fällt bei einer Tätigkeit bei einer 6-Tage-Woche ein gesetzlicher Feiertag oder ein betriebsüblicher arbeitsfreier Tag auf den festgelegten freien Arbeitstag und wird der Mitarbeiter zur Arbeit herangezogen, erhält er dafür unabhängig von den an diesem Tag geleisteten Arbeitsstunden einen ganzen freien Tag, möglichst innerhalb der selben Woche.

(5) Dem Kirchenmusiker ist pro Vierteljahr anstelle eines freien Wochenarbeitstages ein arbeitsfreier Sonntag zu gewähren. Davon kann einvernehmlich abgewichen werden.

(6) Für Kirchenmusiker, die arbeitsvertraglich ausschließlich zum Sonn- und Feiertagsdienst herangezogen werden, finden die Abs. 1 bis 5 keine Anwendung.

§ 10 Fortbildung

Der Kirchenmusiker ist zur Fortbildung verpflichtet. Er nimmt nach Möglichkeit an den vom Amt für Kirchenmusik einberufenen Fachtagungen und sonstigen Einrichtungen zur Weiterbildung teil. Im Übrigen gelten die in der (Erz-)Diözese üblichen Fortbildungsrichtlinien.

§ 11 Inkraftsetzung

Diese Dienstordnung tritt am 01. 01. 2001 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Dienst- und Vergütungsordnung vom 01. 01. 1992 außer Kraft.

**Anhang zu §§ 2, 5 u. 6 der Dienstordnung für Kirchenmusiker
Beschäftigungsplan**

Die bestehenden diözesanen Beschäftigungspläne gelten weiter.

**4.5 b Vergütungsordnung für Kirchenmusiker
vom 01. 01. 2001**

(zuletzt geändert am 17. 10. 2001 zum 01. 01. 2002)

§ 1 Eingruppierung

- (1)
1. Musiker mit A-Prüfung in katholischer Kirchenmusik an einer staatlichen oder kirchlichen Hochschule für Musik oder einer gleichwertigen Ausbildungsstätte oder mit gleichwertigen Fähigkeiten in A-Stellen sind in Vergütungsgruppe III eingruppiert, nach sechs Monaten in Vergütungsgruppe II b.
 2. B-Musiker mit B-Prüfung in katholischer Kirchenmusik an einer staatlichen oder kirchlichen Hochschule für Musik, Fachakademie für Musik oder einer gleichwertigen Ausbildungsstätte oder mit gleichwertigen Fähigkeiten in B-Stellen sind in Vergütungsgruppe V c eingruppiert. Nach zwei Jahren erfolgt die Eingruppierung in Vergütungsgruppe V b, nach weiteren fünf Jahren in Vergütungsgruppe IV b und nach weiteren fünf Jahren in Vergütungsgruppe IV a.
 3. C-Musiker mit C-Prüfung für nebenberufliche Kirchenmusiker, Fachakademie für Musik oder mit gleichwertiger kirchlicher Prüfung sind in Vergütungsgruppe VII eingruppiert.
 4. D-Musiker mit D-Prüfung der (Erz-)Diözese sind in Vergütungsgruppe X eingruppiert.
 5. E-Musiker (ohne kirchenmusikalische Prüfung) im kirchenmusikalischen Dienst erhalten eine Vergütung in Höhe von 80 v. H. der Vergütungsgruppe X.
- (2) Kirchenmusiker mit regionalen Aufgaben (Regionalkantoren) erhalten die im diözesanen Stellenplan vorgesehene Vergütung.

§ 2 Zeitzuschläge, Überstunden

§ 35 Abs. 1 und Abs. 2 (Zeitzuschläge, Überstundenvergütung) ABD Teil A, 1. mit Ausnahme von § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a (Überstunden) ABD Teil A, 1. findet keine Anwendung.

§ 3 Inkraftsetzung

Diese Vergütungsordnung tritt am 01. 01. 2001 in Kraft.

Muster

4.6 a Dienstordnung für pädagogische Fach- und Zweitkräfte an Kindergärten in den Kath. Tagesstätten für Kinder vom 01. 11. 1995

(Diese Dienstordnung gilt auch für männliche Mitarbeiter in Kindertagesstätten)

Präambel

Die Katholischen Tagesstätten für Kinder der bayerischen (Erz-)Diözesen ergänzen und unterstützen Familien bzw. Erziehungsberechtigte in ihrer Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsaufgabe. Damit erfüllen sie einen von Kirche, Staat und Gesellschaft anerkannten Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsauftrag. Sie erhalten ihre Eigenprägung durch das im kath. Glauben gründende Welt- und Menschenbild. Die Mitarbeiterinnen sind deshalb aufgefordert, durch ihre eigene christliche Grundhaltung die auf diesem Weltbild aufbauende Erziehung im konkreten Handeln zu verdeutlichen. Die Kath. Tagesstätten für Kinder in den bayerischen (Erz-)Diözesen sind Teil der Gemeindepastoral und müssen somit in die kirchliche Gemeindegarbeit einbezogen werden.

Die pädagogische und die religiöse Arbeit im Kath. Kindergarten verantwortet laut Bayer. Kindergartengesetz der Träger. Die durch das Bayerische Kindergartengesetz und die ergänzenden Bestimmungen festgelegten Anforderungen an die Erziehungs- und Bildungsziele sind zu beachten. In der täglichen Erziehungsarbeit wird diese Verantwortung an die Leiterin bzw. an die Gruppenleiterin delegiert.

§ 1 Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses

Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Für das Arbeitsverhältnis der pädagogischen Fach- und Zweitkräfte an Kindergärten in den Katholischen Tagesstätten für Kinder gelten die von der BayRK beschlossenen und vom (Erz-)Bischof für die (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung.

§ 2 Aufgaben der Leiterin

(1) Die Leiterin hat die Aufgabe, im Zusammenwirken mit dem Träger unter Beachtung der Vorgaben des Trägers sowie in Zusammenarbeit mit der ständig bestellten stellvertretenden Leiterin und den pädagogischen Mitarbeiterinnen eine den Verhältnissen angepasste Konzeption der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsarbeit zu erstellen und fortzuschreiben. Sie orientiert sich dabei an der Situation ihrer Einrichtung. Für die Planung und Durchführung der gesamten Arbeit im Kath. Kindergarten ist sie dem Träger verantwortlich; die ständig bestellte stellvertretende Leiterin ist zu informieren.

Die Leiterin hat an regelmäßigen Leiterinnenkonferenzen bzw. Dienstgesprächen teilzunehmen, zu denen der Träger sie verpflichtet.

Muster

(2) Die Leiterin hat insbesondere folgende Leitungsaufgaben:

1. Mitarbeiterführung

In der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Leiterin weisungs- und delegationsberechtigt zur:

- a. Koordination der pädagogischen Arbeit und religiösen Erziehung durch alle Mitarbeiterinnen,
- b. Leitung der regelmäßigen Teambesprechung (z.B. Besprechung der Schwerpunkte der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsarbeit, Planung von gemeinsamen Aktionen ...),
- c. fachliche Beratung der Mitarbeiterinnen; Einführung von neuem Personal,
- d. Information der Mitarbeiterinnen über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten,
- e. Informationspflicht, insbesondere Weitergabe von Rundschreiben, Zeitschriften,
- f. Verantwortung für die Praktikantenanleitung,
- g. Organisation der hauswirtschaftlichen Dienste.

2. Betriebsführung

- a. Ausübung des Hausrechts,
- b. Führung der Aufnahmegespräche mit den Eltern. Die Entscheidung über die Aufnahme des Kindes trifft die Leiterin im Einvernehmen mit dem Träger im Rahmen der festgelegten Aufnahmekriterien,
- c. Aufstellung eines Dienstplanes für alle Mitarbeiterinnen der Einrichtung jährlich zu Beginn des Kindergartenjahres in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und in Absprache mit dem Träger,
- d. Regelung der Vertretung in Absprache mit dem Träger, insbesondere bei Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und Fortbildung, und bei Zeitausgleich für Mehrarbeit,
- e. Abfassung der Jahresmeldung und des Jahresberichtes gem. Art. 16, Nr. 5 und 6 Bayer. Kindergartengesetz,
- f. Mitarbeit bei der Aufstellung des Haushaltsplanes,
- g. zweckentsprechende Verwendung und Abrechnung der vom Träger zur Verfügung gestellten Gelder,
- h. Mitverantwortung für die gesamte Einrichtung, insbesondere im Hinblick auf Sicherheit, Ordnung, Instandhaltung und Hygiene,
- i. Abfassung von Unfallanzeigen an:
 - aa. Staatliche Ausführungsbehörde für Unfallversicherung, gesetzliche Unfallversicherung,
 - bb. Dienststelle für Diözesanhaftpflicht- und Unfallversicherung beim Bischöfl. Ordinariat.

3. Zusammenarbeit

a. mit dem Träger

- aa. Absprache der Grundlagen der Erziehungs-, der Bildungs- und der Betreuungsarbeit, auch im Hinblick auf die Einbeziehung in das pfarrliche Leben,

- bb. Abgabe von Stellungnahmen gegenüber dem Träger, insbesondere zu Kindergartenplatzbedarf, Baumaßnahmen, Ausstattung, Öffnungs- und Schließzeiten,
- cc. gegenseitige Information bei Personalfragen und arbeitsrechtlichen Fragen,
- dd. rechtzeitige Information über Veränderungen in den Gruppen, Ausflüge und andere Aktionen,
- ee. Meldung von Schäden und Mängeln an Inventar, Gebäude und Grundstück, besonders auch im Bereich des Spielplatzes sowie Information über erforderliche Instandhaltungsarbeiten; bei Gefahr im Verzug ist die Leiterin verpflichtet, eine erforderliche Sofortmaßnahme zur Vermeidung von Gefährdungen einzuleiten und mit dem Träger Absprache zur umgehenden Schadensbehebung zu treffen,
- ff. Meldung von Unfällen und Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeiterinnen an den Träger,
- b. mit Erziehungsberechtigten und Beirat
 - aa. Vorstellung und Begründung der Arbeit der Einrichtung,
 - bb. Schaffung von Angeboten entsprechend der Situation des Kindergartens,
 - cc. Information der Erziehungsberechtigten über Vorkommnisse im Zusammenhang mit ihren Kindern,
 - dd. Hinweise auf Beratungs- und Hilfsangebote in besonderen Erziehungssituationen,
 - ee. Beachtung des Informations- und Anhörungsrechtes des Beirates (Art. 12 des Bayer. Kindergartengesetzes),
 - ff. Teilnahme an Beiratssitzungen,
- c. mit Behörden und anderen Institutionen auf Anweisung des Trägers unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben
 - aa. Aufsichtsbehörden,
 - bb. Gesundheitsamt (z.B. Meldung übertragbarer Krankheiten nach § 1 bis 5 des Bundesseuchengesetzes und von Behinderungen nach § 124 Bundessozialhilfegesetz),
- d. mit dem Diözesancharitasverband/Fachberatung Referat Kindertagesstätten im Rahmen der kirchlichen Fachberatung und Fortbildung,
- e. mit anderen Institutionen nach Absprache mit dem Träger
 - aa. Kindergartenausschüsse,
 - bb. Beratungsstellen (z.B. Erziehungs-, Suchtberatungs-, Jugend- und Familienberatungsstellen),
 - cc. Grundschulen des Einzugsbereiches,
 - dd. andere Einrichtungen im Einzugsbereich (z.B. Frühfördereinrichtungen, heilpädagogische Tagesstätten, schulvorbereitende Einrichtungen für Behinderte, Schulkindergärten, Sonderschulen).

§ 3 Stellvertretende Leiterin

(1) Die vom Träger ausdrücklich ernannte ständig stellvertretende Leiterin hat die Aufgaben und Tätigkeiten aus dem Bereich des § 2, die ihr vom Träger in Absprache mit der Leiterin übertragen werden, wahrzunehmen.

(2) Bei Abwesenheit der Kindergartenleiterin hat die stellvertretende Leiterin die Leitungsaufgaben entsprechend der Stellenbeschreibung und des erarbeiteten Konzeptes kontinuierlich weiterzuführen. Gegenüber der Leiterin besteht eine Informationspflicht.

§ 4 Aufgaben der Gruppenleiterin

(1) Die Gruppenleiterinnen sind der Leitung oder der von ihr beauftragten Stellvertreterin und dem Träger gegenüber für die pädagogische Arbeit und religiöse Erziehung und organisatorische Arbeit in der Gruppe verantwortlich. Die Planung, Vorbereitung und Durchführung der Arbeit müssen der Konzeption der Einrichtung entsprechen.

(2) Zu den Aufgaben der Gruppenleiterin gehört insbesondere:

- a. Koordination der pädagogischen und organisatorischen Arbeiten mit der pädagogischen Zweitkraft der Gruppe,
- b. Regelmäßige Gespräche mit den Erziehungsberechtigten,
- c. Planung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen für Erziehungsberechtigte,
- d. Teilnahme an den Sitzungen des Beirates, soweit vom Träger angeordnet,
- e. verantwortliche Verwendung und Abrechnung der zur Verfügung gestellten Gelder,
- f. Führung der Anwesenheitslisten der Kinder,
- g. verantwortliche Anleitung von Praktikantinnen nach Delegation durch die Leiterin,
- h. Kontakte zu Beratungsstellen und zu den Schulen in Absprache mit der Leiterin,
- i. Information der Leiterin über gruppeninterne Vorgänge.

§ 5 Aufgaben der pädagogischen Zweitkraft

(1) Die pädagogische Zweitkraft trägt unter Anleitung der Gruppenleiterin Mitverantwortung für die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder.

(2) Die Aufgaben bestehen insbesondere in:

- a. Beteiligung an der Planung, Durchführung und Nachbereitung der pädagogischen Arbeit und religiösen Erziehung im Rahmen der Verfügungszeit,
- b. aushilfsweiser Vertretung einer Gruppenleiterin (§ 7 der 3.DVBayKiG),
- c. Ausführung pflegerischer und hauswirtschaftlicher Arbeiten, die unmittelbar im Zusammenhang mit der Pflege und der Erziehung der Kinder stehen,
- d. Mitwirkung an Veranstaltungen für Erziehungsberechtigte auf Anordnung des Trägers.

§ 6 Besondere Dienstpflichten

Die Mitarbeiterinnen haben insbesondere darauf zu achten, dass

- a. Kinder alters- und entwicklungsgemäß beaufsichtigt werden,
- b. Kinder nur mit schriftlicher Einwilligung der Erziehungsberechtigten die Einrichtung allein verlassen dürfen,
- c. für die Teilnahme an Ausflügen und Veranstaltungen (z.B. Besuche in Museen, Tiergärten ...) die schriftliche Einwilligung der Erziehungsberechtigten vorliegt und genügend Betreuungspersonen anwesend sind,
- d. betriebsfremde Personen nur zu vereinbarten Zeiten die Einrichtung betreten,
- e. sie nur in Absprache mit der Leitung bzw. dem Träger während der Dienstzeit vom Kath. Kindergarten abwesend sein können.

§ 7 Regelung der Arbeitszeit, Verfügungszeit, Mehrarbeit und Fortbildung

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von derzeit 38,5 Stunden (= 100% einer Vollzeitbeschäftigung), verteilt auf fünf Arbeitstage, umfasst neben der Arbeit mit den Kindern (pädagogische Gruppenarbeit) auch die Verfügungszeit.

(2)

a) Unter Verfügungszeit für das pädagogische Fachpersonal fallen insbesondere die Vor- und Nachbereitung der pädagogischen Gruppenarbeit, Einkauf von Material, Elternarbeit (auch Elternsprechstunden), Dienstbesprechungen, Vorbereitungen von Kindergartenfesten. Die Verfügungszeit ist in der Einrichtung abzuleisten.

b) Den Gruppenleiterinnen ist Verfügungszeit zu gewähren, wobei in der Regel ein Maß von sieben Wochenstunden nicht unterschritten werden sollte. Die zeitliche Lage der Verfügungszeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten festzulegen.

Teilzeitbeschäftigten Gruppenleiterinnen ist die Verfügungszeit anteilig zu gewähren.

Für die Leitung eines eingruppigen Kindergartens erhält die Kindergartenleiterin zusätzlich in der Regel zwei Wochenstunden Verfügungszeit für Leitungsaufgaben.

Für die Leitung eines mehrgruppigen Kindergartens erhält die Kindergartenleiterin zusätzlich in der Regel drei Wochenstunden Verfügungszeit für Leitungsaufgaben.

c) Den pädagogischen Zweikräften ist die für die Vor- und Nachbereitung und sonstigen Dienstpflichten unumgängliche Verfügungszeit zu gewähren.

(3) Mehrarbeit ist vorzugsweise in besuchsarmen Zeiten auszugleichen und mit der Leitung und mit dem Träger abzusprechen.

Eine Ansammlung von Überstunden zum Zwecke der Ausdehnung der Schließungszeiten ist nicht zulässig. Vom Träger angeordnete Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst zeitnah abzubauen.

(4)

a) Die Mitarbeiterinnen sind verpflichtet, sich beruflich fortzubilden. An Fortbildungsmaßnahmen, zu denen sie vom Träger verpflichtet werden, haben sie teilzunehmen.

Die Kosten trägt der Dienstgeber.

b) Die Mitarbeiterinnen erhalten, wenn sie im Einverständnis mit dem Dienstgeber freiwillig an einer fachlichen Veranstaltung teilnehmen, Dienstbefreiung bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr. 50% der Kosten sowie die Fahrtkosten entsprechend den diözesanen Regelungen werden vom Dienstgeber erstattet.

c) Besinnungstage und Exerzitien, die im Interesse des Dienstgebers angeboten werden, werden nicht auf die freiwillige Fortbildung angerechnet.

d) Die Teilnahme an Arbeitskreisen und Arbeitskonferenzen des Diözesancaritasverbandes, zu denen die Mitarbeiterinnen vom Träger entsandt werden, stehen dem Dienst gleich.

§ 8 In-Kraft-Treten

Diese Dienstordnung tritt zum 01. November 1995 in Kraft. Gleichzeitig treten andere in den bayer. (Erz-)Diözesen geltende Dienstordnungen für pädagogische Fach- und Hilfskräfte an Kindergärten in den Kath. Tagesstätten für Kinder außer Kraft.

Zusatzbeschluss der BayRK

Die Dienstordnung für pädagogische Fach- und Zweitkräfte an Kindergärten in den Katholischen Tagesstätten für Kinder findet Anwendung für Mitarbeiterinnen in Krippen, Kindergärten, Horten, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäusern und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

4.6 b Vergütung für pädagogische Fach- und Zweitkräfte an Kindergärten in den Kath. Tagesstätten für Kinder

siehe ABD Teil A, 3.3. Buchst. G

4.7 a

frei

4.7 b Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene vom 01.07.1994

(zuletzt geändert am 13./14. 07. 2004 zum 01. 09. 2004)

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

- (1) Unter Mitarbeitern in der kirchlichen Verbands- und Bildungsarbeit für Erwachsene versteht man diejenigen Mitarbeiter, welche in der Verbands- oder Erwachsenenbildungsarbeit pädagogisch und mit dem Auftrag tätig sind, kirchliche Bildungsarbeit im gesamten kirchlichen Bereich (z. B. Pfarrei, Dekanat, Diözese, Verband, Bildungseinrichtung) anzuregen, vorzubereiten und auch selbst durchzuführen.
- (2) Als solche Mitarbeiter kommen in Betracht: Sozialarbeiter, Sozialpädagogen usw. mit der entsprechenden staatlichen bzw. kirchlichen Anerkennung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben.
- (3) Bei der Gesamttätigkeit muss die Bildungs-/Sozialarbeit überwiegen.

§ 2 Eingruppierung

- (1) Mitarbeiter mit Ausbildung als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge und staatlicher Anerkennung (Fachhochschule) werden in Vergütungsgruppe ABD V b, nach einem halben Jahr in Vergütungsgruppe ABD IV b und nach siebeneinhalbjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe ABD IV b in Vergütungsgruppe ABD IVa eingruppiert.
- (2) Mitarbeiter mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung (Fachakademie für Sozialpädagogik oder vergleichbare Ausbildung) und Mitarbeiter mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung werden in Vergütungsgruppe ABD V c, nach zwei Jahren in Vergütungsgruppe ABD V b und nach weiteren fünf Jahren Bewährung in Vergütungsgruppe ABD IV b eingruppiert. Nach fünfjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe ABD IV b werden die Mitarbeiter in Vergütungsgruppe ABD IV a eingruppiert.

Protokollnotiz:

1. Die bis zum Termin der Inkraftsetzung am 01. 07. 1994 erdienten Vordienstzeiten werden in vollem Umfang angerechnet.
2. Mitarbeiter, die mit In-Kraft-Treten der neuen Vergütungsregelung wegen der Verschiebung der Aufrückzeiten in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert werden müssten, verbleiben in der Vergütungsgruppe, in der sie vor In-Kraft-Treten der neuen Regelung eingruppiert waren. Für eine Vorrückung in die nächsthöhere Vergütungsgruppe sind die Zeiten jedoch entsprechend den neuen Vergütungsregelungen zu berechnen.

Protokollnotiz zu § 2:

Mitarbeiter im Bereich der Verbands- und/oder Bildungsarbeit, die Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe III und höher der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) entsprechen, fallen nicht unter die Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit.

§ 3 In-Kraft-Treten

Diese Vergütungsordnung tritt zum 01.09.1994 in Kraft.

4.8 a
frei

4.8 b Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche vom 01. 01. 1994

(zuletzt geändert am 13./14. 07. 2004 zum 01. 09. 2004)

§ 1 Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche

(1) Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche sind Mitarbeiter, die in der Jugendarbeit pädagogisch und mit dem Auftrag tätig sind, Verbands- und Bildungsarbeit im gesamten kirchlichen Bereich (z.B. Pfarrei, Dekanat, Diözese, Verband, Bildungseinrichtung) anzuregen, vorzubereiten und auch selbst durchzuführen.

(2) Als solche Mitarbeiter kommen in Betracht:

Sozialarbeiter, Sozialpädagogen usw. mit der entsprechenden staatlichen bzw. kirchlichen Anerkennung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben.

(3) Bei der Gesamttätigkeit muss die Verbands- und/oder Bildungsarbeit überwiegen.

§ 2 Eingruppierung

(1) Mitarbeiter mit Ausbildung als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge und staatlicher Anerkennung (Fachhochschule) werden in Vergütungsgruppe ABD V b und nach einem halben Jahr in Vergütungsgruppe ABD IV b eingruppiert. Nach viereinhalbjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe ABD IV b erhalten die Mitarbeiter eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von derzeit 7,5 v. H. der Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe ABD IV b.

(2) Mitarbeiter mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung (Fachakademie für Sozialpädagogik oder vergleichbare Ausbildung) und Mitarbeiter mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung werden in Vergütungsgruppe ABD V c, nach zwei Jahren in Vergütungsgruppe ABD V b und nach weiteren fünf Jahren Bewährung in Vergütungsgruppe ABD IV b eingruppiert. Nach fünfjähriger Tätigkeit in der Vergütungsgruppe ABD IV b erhalten die Mitarbeiter eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von derzeit 7,5 v. H. der Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe der Vergütungsgruppe IV b ABD.

Protokollnotiz:

1. Mitarbeiter, die nicht unter den Geltungsbereich der neuen Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche fallen, verbleiben in der Vergütungsgruppe, in der sie vor In-Kraft-Treten der neuen Regelung eingruppiert waren. Bewährungs- und/oder Tätigkeitszeiten, die vor In-Kraft-Treten der Neuregelung zurückgelegt oder erfüllt worden sind, werden auf Bewährungs- und Tätigkeitszeiten nach ABD Teil A, 3.3.-G.1 Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst angerechnet.
2. Mitarbeiter im Bereich der Verbands- und/oder Bildungsarbeit, die Tätigkeiten ausüben, die den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe IV a und höher der Allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) entsprechen, fallen nicht unter die Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit.
3. Die „Sonderregelung für die Eingruppierung der Hauptamtlichen –Wahlämter des BDKJ-Diözesanvorstandes und des CAJ-Diözesanverbandes“ vom 01.08.1991 der Erzdiözese Bamberg bleibt durch die Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche unberührt.“

§ 3 Inkraftsetzung

Diese Vergütungsordnung tritt zum 01. Januar 1994 in Kraft.

4.9 a Dienstordnung für Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre vom 01. 09. 2003

Präambel

Die Tätigkeit der Pfarrsekretärin stellt einen Verwaltungsdienst in der Kirche dar, der für die Arbeit der pastoralen Dienste in der Gemeinde von besonderer Bedeutung ist. In vielen Fällen hat die Pfarrsekretärin ersten oder alleinigen Kontakt mit Personen, die das Pfarrbüro aufsuchen und somit hat ihre Tätigkeit auch eine pastorale Zielrichtung.

I. Allgemeiner Teil

§ 1 Persönliche und fachliche Voraussetzungen

Persönliche Voraussetzungen sind insbesondere die Zugehörigkeit zur Katholischen Kirche, menschliche Reife, Kontaktfähigkeit, Bereitschaft zur Teamarbeit, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Einfühlungsvermögen, Taktgefühl und Diskretion. Voraussetzung ist eine abgeschlossene Berufsausbildung im kaufmännischen Bereich bzw. im Verwaltungsbereich oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen.

§ 2 Allgemeine Dienstpflichten

1. Zusammenarbeit

Die Pfarrsekretärin trägt mit den anderen Mitarbeitern zu einer guten Zusammenarbeit unter den Mitarbeitern und mit den ehrenamtlich Tätigen der Pfarrei bei. Sie hat ein Anrecht auf Information in allen sie betreffenden Fragen. Pfarrer, Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige werden von ihr umfassend informiert. Soweit Fragen aus dem Aufgabenbereich der Pfarrsekretärin in Dienstgesprächen besprochen werden, wird sie hinzugezogen.

2. Schweigepflicht

Die Pfarrsekretärin hat über Angelegenheiten Verschwiegenheit und Diskretion zu bewahren, von denen sie infolge ihrer Tätigkeit Kenntnis erhalten hat. Diese Verpflichtung besteht auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

3. Datenschutz

Die Pfarrsekretärin ist verpflichtet, die Anordnung über den kirchlichen Datenschutz in der jeweils gültigen Fassung einzuhalten.

II. Arbeitsrechtlicher Teil

§ 3 Aufgaben

Der Pfarrsekretärin werden bestimmte, im Pfarrbüro anfallende Verwaltungsarbeiten übertragen. Der zeitliche Umfang der zu verrichtenden Arbeiten ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag. Zu ihrem Aufgabenbereich können unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten und unter Beachtung der kirchenrechtlichen Regelungen nach Anweisung des Pfarrers oder der vom (Erz-)Bischof mit pfarrlichen Seelsorgsaufgaben betrauten Person (z.B. Pfarrbeauftragter) unter anderem folgende Aufgaben gehören:

I. Parteiverkehr

1. Kontaktaufnahme und Erstkontakt bei seelsorglichen Anliegen,
2. Vermittlung von Besuchern und Hilfesuchenden,
3. Erteilung von Auskünften.

II. Allgemeine Sekretariatsarbeiten

1. Telefondienst,
2. Allgemeiner Schriftverkehr im Rahmen der Pfarramtsverwaltung,
3. Führung des Terminkalenders
 - Terminabsprachen und Weitergabe von Terminen,
 - Hinweise auf Geburtstage und Jubiläen,
4. Posteingang und Postausgang,
5. Führung der Urlaubs- und Krankheitsdatei und Weiterleitung an die übergeordneten kirchlichen Stellen,
6. im Rahmen der Bevollmächtigung Einkauf von Bürobedarf und Geschenken zu besonderen Anlässen.

III. Besondere Sekretariatsarbeiten

1. Pfarrbücher/Matrikelbücher
 - Eintragen in Pfarrbücher/Matrikelbücher einschließlich des damit verbundenen Schriftverkehrs unter Verantwortung des Pfarrers,
 - Vorbereitung von Urkunden und Stammbucheintragen nach Beauftragung,

2. Pfarrkartei/Pfarrdatei

- Führung und Pflege der Pfarrkartei/Pfarrdatei im Rahmen des kirchlichen Meldewesens,
- Auswertung der Meldedaten für pfarrliche Zwecke,

3. Registratur

- Ablage nach vorgegebenem Aktenplan,
- Mithilfe bei der Archivierung,
- Erstellung von Statistiken,
- Mithilfe beim Erstellen und Führen der Inventarverzeichnisse,

4. Informationsdienst

- Entgegennahme und Weiterleitung von Informationen,
- Mitarbeit bei der Erstellung von Pfarrbrief und Kirchenanzeiger,
- Information über kirchliche Vorgänge und Veranstaltungen,
- Mitarbeit bei der Gestaltung von Informationsdiensten (z.B. Schaukasten und Schriftenstand).

IV. Finanzangelegenheiten nach Maßgabe der Ordnung für kirchliche Stiftungen in den bayer. (Erz-)Diözesen (KiStiftO) und nach Anordnung der zuständigen Kirchenverwaltung und unter Aufsicht des Kirchenpflegers

1. Kassen- und Rechnungsführung (vgl. § 14 KiStiftO) ohne Bankvollmacht,
2. Entgegennahme, Verwaltung und Abrechnung von Messstipendien und Stolarien, Kirchgeld, Kollekten, Spenden und Sammlungen,
3. Führung der Buchhaltung der Kirchenstiftung einschließlich evtl. Sonderrechnungen, Überwachung des Haushaltsplans.

V. Pfarrliche Einrichtungen und Gremien

1. Mitarbeit bzw. Erledigung von Aufgaben nach Weisung bei der Verwaltung von Einrichtungen der Kirchenstiftungen: z. B. Pfarrheim (Belegungsplan, Schlüsselverwaltung, Vergabe von Räumen), Friedhof, Kindertagesstätten,
2. Mitarbeit nach Absprache und soweit notwendig bei
 - Kirchenverwaltung,
 - Pfarrgemeinderat,
 - Veranstaltungen und Aktionen der Pfarrei.

In gegenseitiger Absprache mit dem Pfarrer oder der vom (Erz-)Bischof mit den pfarrlichen Seelsorgsaufgaben betrauten Person steht die Pfarrsekretärin im Rahmen des vereinbarten Beschäftigungsumfanges auch den pastoralen Mitarbeitern für Verwaltungsaufgaben im Dienst der Pfarrei(en) zur Verfügung.

Im Rahmen dieser Dienstordnung und des vereinbarten Beschäftigungsumfanges kann der Dienstvorgesetzte für den Einzelfall oder auf Dauer Arbeitsschwerpunkte setzen und ändern.

Sofern die vorgenannten Aufgaben durch geeignete Computerprogramme erledigt werden können, erfolgt dies über den dienstlichen PC im Pfarrbüro und kann vom

Dienstvorgesetzten nach entsprechender Schulung bzw. Einweisung angeordnet werden.

§ 4 Anstellungsträger/Dienstvorgesetzter

1. Anstellungsträger ist die Kirchenstiftung oder die (Erz-)Diözese bzw. ein sonstiger kirchlicher Rechtsträger.
2. Dienstvorgesetzter mit Weisungsbefugnis ist der zuständige Pfarrer, bzw. Kirchenverwaltungsvorstand oder die vom (Erz-)Bischof mit den pfarrlichen Seelsorgsaufgaben betraute Person.

§ 5 Arbeitszeit

Die wöchentliche regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt.

§ 6 Fortbildung

An den von der (Erz-)Diözese verpflichtend ausgeschriebenen Veranstaltungen zur Berufseinführung und Fortbildung sowie an weiteren angeordneten Fortbildungsveranstaltungen ist teilzunehmen. Die Kosten trägt der Dienstgeber.

§ 7 Vergütung

Die Vergütung der Pfarrsekretärin ist in der allgemeinen Vergütungsordnung des ABD Teil A, 3. geregelt. Grundlage für die Eingruppierung (Stellenbewertung) nach der allgemeinen Vergütungsordnung (ABD Teil A, 3.) sind die mit der jeweiligen Pfarrsekretärin nach dieser Dienstordnung vereinbarten Aufgaben.

§ 8 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt zum 01. 09. 2003 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ordnung vom 01. 01. 1997 außer Kraft.

4.9 b Vergütungsordnung für Pfarrsekretärinnen

siehe ABD Teil A, 3.2.

Muster

5. Vergütungsregelung Nr. 35

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die Angestellten im kirchlichen Dienst, die unter den Geltungsbereich des ABD Teil A fallen.

§ 2 Fortgeltung des Vergütungsregelung Nr. 34

Die Vergütungsregelung Nr. 34 gilt für die Angestellten der Vergütungsgruppen
a) X bis IV a für die Monate November und Dezember 2002,
b) III bis I für die Monate November 2002 bis März 2003.

§ 3 Einmalzahlungen

- (1) Die Angestellten, die im Monat Februar 2003 Anspruch auf Bezüge aus einem Arbeitsverhältnis haben, das am 02. Januar 2003 bereits bestanden hat, erhalten im Monat März 2003 eine Einmalzahlung. Die Einmalzahlung beträgt 7,5% der Vergütung (§ 26 ABD Teil A, 1.) einschließlich der allgemeinen Zulage, höchstens jedoch 185 e. Bei der Bemessung der Einmalzahlung ist die Vergütung des Monats Dezember 2002 zu Grunde zu legen. Hat der Angestellte im Monat Dezember 2002 keinen Anspruch oder nur für Teile des Monats Anspruch auf Vergütung gehabt, ist die Vergütung zu Grunde zu legen, die er erhalten hätte, wenn er für den gesamten Monat Dezember 2002 Anspruch auf Vergütung gehabt hätte.
- (2) Die Angestellten, die im Monat November 2004 Anspruch auf Bezüge aus einem Arbeitsverhältnis haben, das im gesamten Monat November 2004 zu demselben Arbeitgeber besteht, erhalten im Monat November 2004 eine Einmalzahlung in Höhe von 50 e.
- (3) Für den Höchstsatz der Einmalzahlung nach Absatz 1 und für die Einmalzahlung nach Absatz 2 gilt § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 ABD Teil A, 1. entsprechend. Für die Einmalzahlung nach Absatz 2 sind die Verhältnisse am 1. November 2004 maßgebend.
- (4) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 4 Grundvergütungen, Gesamtvergütungen

- (1) Die Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen X bis I sind festgelegt für die Zeit
a) vom 01. Januar bis 30. April 2004 in der Anlage 1 a,
b) ab 01. Mai 2004 in der Anlage 1 b.
- (2) Die Gesamtvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen X bis VI a/b, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ergeben sich für die Zeit
a) vom 01. Januar bis 30. April 2004 aus der Anlage 2 a,
b) ab 01. Mai 2004 aus der Anlage 2 b.

(3) Die Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen X bis I nach Vollendung des 21. bzw. des 23. Lebensjahres in Kindertagesstätten und für Angestellte im Sinne des Übernahmebeschlusses vom 01. Juni 1998, Nr. 1 b) sind festgelegt für die Zeit

- a) vom 01. Januar bis 30. April 2004 in der Anlage 3 a,
- b) ab 01. Mai 2004 in der Anlage 3 b.

(4) Die Gesamtvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen X bis VI b in Kindertagesstätten, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ergeben sich für die Zeit

- a) vom 01. Januar bis 30. April 2004 aus der Anlage 4 a,
- b) ab 01. Mai 2004 aus der Anlage 4 b.

§ 5 Ortszuschlag

(1) Die Beträge des Ortszuschlages sind festgelegt für die Zeit

- a) vom 01. Januar bis 30. April 2004 in der Anlage 5 a,
- b) ab 01. Mai 2004 in der Anlage 5 b.

(2) Der Ortszuschlag erhöht sich für Angestellte

mit Vergütung nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
X, IX b	5,11 €	25,56 €,
IX a	5,11 €	20,45 €,
VIII	5,11 €	15,34 €.

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund über- oder zwischenstaatlicher Rechtsvorschriften abweichend von § 66 EStG bzw. § 6 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des Unterabsatzes 1 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Erhält der Angestellte Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe und wird dadurch der Erhöhungsbetrag geringer oder fällt er weg, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der jeweiligen Summe aus der Grundvergütung, dem Ortszuschlag, der allgemeinen Zulage, gegebenenfalls dem Erhöhungsbetrag und einer Vergütungsgruppenzulage sowie den entsprechenden Bezügen, die am Tage vorher zugestanden haben, als Teil des Ortszuschlages zusätzlich gezahlt.

§ 6 Stundenvergütungen

Die Stundenvergütungen (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1 ABD Teil A, 1.) betragen:

a) vom 01. Januar bis 30. April 2004

In Vergütungsgruppe	€
X	9,51
IX b	10,02
IX a	10,21
VIII	10,60
VII	11,29
VI a/b	12,03
V c	12,96
V a/b	14,19
IV b	15,36
IV a	16,68
III	18,13
II b	19,06
II a	20,08
I b	21,92
I a	23,83
I	26,00

b) ab 01. Mai 2004

In Vergütungsgruppe	€
X	9,61
IX b	10,12
IX a	10,31
VIII	10,71
VII	11,40
VI a/b	12,15
V c	13,09
V a/b	14,33
IV b	15,51
IV a	16,85
III	18,31
II b	19,25
II a	20,28
I b	22,14
I a	24,07
I	26,26

§ 7 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Diese Regelung wird nicht angewendet auf Angestellte, die spätestens mit Ablauf des 09. Januar 2003 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Angestellte, die in unmittelbarem Anschluss an das auf eigenen Wunsch beendete Arbeitsverhältnis wieder in den kirchlichen oder öffentlichen Dienst eingetreten sind.

Kirchlicher oder Öffentlicher Dienst im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,

b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 8 In-Kraft-Treten

Diese Regelung tritt mit Wirkung vom 01. November 2002 in Kraft. Abweichend hiervon treten die §§ 3 bis 6 mit Wirkung vom 01. Januar 2003 in Kraft.

Muster

1250 11 1250 11 1250 11 1250 11 1250 11

1250 11 1250 11 1250 11 1250 11 1250 11

||

||

Muster

Anlage 1 b zur Vergütungsregelung Nr. 35

Tabelle der Grundvergütungen

für die Angestellten der Vergütungsgruppen I bis X nach Vollendung des 21. bzw. des 23. Lebensjahres

Gültig ab 01. 05. 2004

Verg.Gr.	Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem															
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.	
	Lebensjahr															
	(monatlich in Euro)															
I	3.011,68	3.174,94	3.338,23	3.501,52	3.664,81	3.828,11	3.991,36	4.154,67	4.317,94	4.481,23	4.644,53	4.807,79	4.971,06			
Ia	2.775,96	2.902,87	3.029,71	3.156,58	3.283,48	3.410,38	3.537,29	3.664,14	3.791,01	3.917,91	4.044,82	4.171,66	4.293,34			
Ib	2.467,85	2.589,84	2.711,82	2.833,80	2.955,78	3.077,75	3.199,75	3.321,71	3.443,71	3.565,66	3.687,65	3.809,63	3.931,31			
Ila	2.187,49	2.299,53	2.411,61	2.523,62	2.635,66	2.747,72	2.859,72	2.971,79	3.083,81	3.195,90	3.307,93	3.419,91				
Ilb	2.039,63	2.141,76	2.243,88	2.346,02	2.448,17	2.550,29	2.652,43	2.754,57	2.856,69	2.958,86	3.060,98	3.105,59				
III	1.944,12	2.039,63	2.135,13	2.230,64	2.326,16	2.421,67	2.517,18	2.612,68	2.708,18	2.803,71	2.899,24	2.994,76	3.085,60			
IVa	1.762,31	1.849,71	1.937,11	2.024,48	2.111,89	2.199,28	2.286,68	2.374,07	2.461,47	2.548,87	2.636,26	2.723,68	2.809,85			
IVb	1.611,35	1.680,71	1.750,02	1.819,35	1.888,63	1.957,98	2.027,29	2.096,63	2.165,96	2.235,27	2.304,62	2.373,93	2.383,15			
Va	1.424,82	1.479,74	1.534,63	1.593,98	1.654,90	1.715,86	1.776,82	1.837,77	1.898,72	1.959,67	2.020,65	2.081,60	2.138,22			
Vb	1.424,82	1.479,74	1.534,63	1.593,98	1.654,90	1.715,86	1.776,82	1.837,77	1.898,72	1.959,67	2.020,65	2.081,60	2.085,81			
Vc	1.346,84	1.396,35	1.445,90	1.497,87	1.549,87	1.604,03	1.661,70	1.719,42	1.777,08	1.834,78	1.891,70					
Vla	1.275,43	1.313,70	1.351,93	1.390,19	1.428,41	1.467,80	1.507,97	1.548,14	1.589,01	1.633,58	1.678,16	1.722,75	1.767,31	1.811,90	1.850,13	
Vlb	1.275,43	1.313,70	1.351,93	1.390,19	1.428,41	1.467,80	1.507,97	1.548,14	1.589,01	1.633,58	1.678,16	1.713,03				
VII	1.181,60	1.212,66	1.243,73	1.274,79	1.305,86	1.336,93	1.367,97	1.399,07	1.430,12	1.462,03	1.494,67	1.518,20				
VIII	1.093,09	1.121,48	1.149,92	1.178,32	1.206,74	1.235,14	1.263,58	1.291,98	1.320,39	1.341,50						
IXa	1.057,31	1.085,58	1.113,83	1.142,09	1.170,32	1.198,57	1.226,81	1.255,06	1.283,22							
IXb	1.017,70	1.043,48	1.069,25	1.095,01	1.120,80	1.146,58	1.172,37	1.198,14	1.219,93							
X	944,99	970,76	996,57	1.022,32	1.048,11	1.073,88	1.099,67	1.125,45	1.151,21							

Anlagen 2 a und 2 b zur Vergütungsregelung Nr. 35

Tabelle der Gesamtvergütungen

für die Angestellten der Vergütungsgruppen VI a/b bis X unter 18 Jahren

Gültig ab 01.01.2004

Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen

VI a/b	VII	VIII	IX a	IX b	X
(monatlich in Euro)					
1.471,62	1.392,66	1.318,17	1.288,06	1.254,72	1.193,53

Gültig ab 01.05.2004

Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen

VI a/b	VII	VIII	IX a	IX b	X
(monatlich in Euro)					
1.486,34	1.406,59	1.331,36	1.300,94	1.267,27	1.205,47

Muster

Anlage 3 a zur Vergütungsregelung Nr. 35

Tabelle der Grundvergütungen

für die Angestellten der Vergütungsgruppen I bis X nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres
in Kindertagesstätten und für Angestellte i. S. d. Übernahmebeschlusses vom 01. 06. 1998, Nr. 1 b

Gültig ab 01. 01. 2004

Verg.-Gr.	Grundvergütungssätze in Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I	2.900,99	3.212,14	3.523,27	3.686,50	3.849,72	4.012,88	4.176,10	4.339,31	4.502,49	4.665,71	4.828,91	4.978,34
Ia	2.637,13	2.905,59	3.174,02	3.323,49	3.472,97	3.622,43	3.771,94	3.921,38	4.070,89	4.220,33	4.369,80	4.436,90
Ib	2.397,68	2.627,98	2.858,31	3.004,72	3.151,16	3.297,58	3.443,98	3.590,41	3.736,82	3.883,26	3.944,26	
II	2.179,58	2.376,32	2.573,07	2.695,07	2.817,10	2.939,15	3.061,17	3.183,20	3.305,18	3.427,20	3.505,03	
III	1.981,29	2.150,58	2.319,88	2.431,25	2.542,57	2.653,93	2.765,24	2.876,59	2.987,95	3.099,30	3.116,07	
IVa	1.801,31	1.946,18	2.091,09	2.188,72	2.286,35	2.383,94	2.481,55	2.579,20	2.676,79	2.769,84		
IVb	1.638,09	1.760,12	1.882,15	1.967,56	2.052,96	2.138,37	2.223,79	2.309,21	2.394,64	2.461,73		
Vb	1.493,15	1.592,36	1.696,07	1.772,33	1.845,54	1.918,77	1.991,96	2.065,16	2.138,37	2.187,18		
Vc	1.376,68	1.453,71	1.533,40	1.599,98	1.670,14	1.740,29	1.810,46	1.880,61	1.943,14			
VIIb	1.270,65	1.334,78	1.398,92	1.444,10	1.490,78	1.537,52	1.586,27	1.638,09	1.689,98	1.728,09		
VII	1.175,10	1.228,79	1.282,45	1.320,39	1.358,34	1.396,28	1.434,46	1.474,30	1.514,18	1.538,92		
VIII	1.087,44	1.131,95	1.176,45	1.205,24	1.231,41	1.257,57	1.283,74	1.309,93	1.336,08	1.362,27	1.387,12	
IXa	1.046,84	1.080,43	1.113,99	1.140,07	1.166,15	1.192,25	1.218,35	1.244,45	1.270,51			
IX	1.007,62	1.044,25	1.080,90	1.108,40	1.133,25	1.158,12	1.182,98	1.207,85				
X	935,63	965,74	995,85	1.023,34	1.048,19	1.073,04	1.097,91	1.122,79	1.139,81			

Anlage 3 b zur Vergütungsregelung Nr. 35

Tabelle der Grundvergütungen

für die Angestellten der Vergütungsgruppen I bis X nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres
in Kindertagesstätten und für Angestellte i. S. d. Übernahmebeschlusses vom 01. 06. 1998, Nr. 1 b

Gültig ab 01. 05. 2004

Verg.- Gr.	Grundvergütungssätze in Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I	2.930,00	3.244,26	3.558,50	3.723,37	3.888,22	4.053,01	4.217,86	4.382,70	4.547,51	4.712,37	4.877,20	5.028,12
Ia	2.663,50	2.934,65	3.205,76	3.356,72	3.507,70	3.658,65	3.809,66	3.960,59	4.111,60	4.262,53	4.413,50	4.481,27
Ib	2.421,66	2.654,26	2.886,89	3.034,77	3.182,67	3.330,56	3.478,42	3.626,31	3.774,19	3.922,09	3.983,70	
II	2.201,38	2.400,08	2.598,80	2.722,02	2.845,27	2.968,54	3.091,78	3.215,03	3.338,23	3.461,47	3.540,08	
III	2.001,10	2.172,09	2.343,08	2.455,56	2.568,00	2.680,47	2.792,89	2.905,36	3.017,83	3.130,29	3.147,23	
IVa	1.819,32	1.965,64	2.112,00	2.210,61	2.309,21	2.407,78	2.506,37	2.604,99	2.703,56	2.797,54		
IVb	1.654,47	1.777,72	1.900,97	1.987,24	2.073,49	2.159,75	2.246,03	2.332,30	2.418,59	2.486,35		
Vb	1.508,08	1.608,28	1.713,03	1.790,05	1.864,00	1.937,96	2.011,88	2.085,81	2.159,75	2.209,05		
Vc	1.390,45	1.468,25	1.548,73	1.615,98	1.686,84	1.757,69	1.828,56	1.899,42	1.962,57			
Vlb	1.283,36	1.348,13	1.412,91	1.458,54	1.505,69	1.552,90	1.602,13	1.654,47	1.706,88	1.745,37		
VII	1.186,85	1.241,08	1.295,27	1.333,59	1.371,92	1.410,24	1.448,80	1.489,04	1.529,32	1.554,31		
VIII	1.098,31	1.143,27	1.188,21	1.217,29	1.243,72	1.270,15	1.296,58	1.323,03	1.349,44	1.375,89	1.400,99	
IXa	1.057,31	1.091,23	1.125,13	1.151,47	1.177,81	1.204,17	1.230,53	1.256,89	1.283,22			
IX	1.017,70	1.054,69	1.091,71	1.119,48	1.144,58	1.169,70	1.194,81	1.219,93				
X	944,99	975,40	1.005,81	1.033,57	1.058,67	1.083,77	1.108,89	1.134,02	1.151,21			

Anlagen 4 a und 4 b zur Vergütungsregelung Nr. 35

Tabelle der Gesamtvergütungen

für die Angestellten der Vergütungsgruppen VI bis X unter 18 Jahren
in Kindertagesstätten

Gültig ab 01. 01. 2004

Gesamtvergütung in Vergütungsgruppe					
VIb	VII	VIII	IXa	IX	X
(monatlich in Euro)					
1.478,29	1.397,08	1.322,57	1.288,06	1.254,72	1.193,53

gültig ab 1. Mai 2004 (in Euro)

Gesamtvergütung in Vergütungsgruppe					
VIb	VII	VIII	IXa	IX	X
(monatlich in Euro)					
1.493,08	1.411,05	1.335,79	1.300,94	1.267,27	1.205,47

Anlage 5 a zur Vergütungsregelung Nr. 35

Ortszuschlagstabelle

Gültig ab 01. 01. 04

(monatlich in Euro)

Tarifklasse	zur Tarifklasse gehörende Vergütungsgruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3, 1 Kind
Ib	I bis IIb	559,68	665,52	755,19
I c	III bis Va/b	497,39	603,23	692,90
II	Vc bis X	468,52	569,34	659,01

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Ortszuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 89,67 Euro.

Gemäß § 5 Abs. 2 der Vergütungsregelung Nr. 35 erhöht sich der Ortszuschlag für Angestellte

mit Vergütung nach den Ver- gütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
X, IX b	5,11	25,56
IX a	5,11	20,45
VIII	5,11	15,34

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund über- oder zwischenstaatlicher Rechtsvorschriften abweichend von § 66 EStG bzw. § 6 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des § 5 Abs. 2 Unterabs. 1 der Vergütungsregelung Nr. 35 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Muster

Anlage 5 b zur Vergütungsregelung Nr. 35

Gültig ab 01. 05. 04

(monatlich in Euro)

Tarifklasse	zur Tarifklasse gehörende Vergütungsgruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3, 1 Kind
Ib	I bis IIb	565,28	672,18	762,75
I c	III bis Va/b	502,36	609,26	699,83
II	Vc bis X	473,21	575,03	665,60

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Ortszuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 90,57 Euro.

Gemäß § 5 Abs. 2 der Vergütungsregelung Nr. 35 erhöht sich der Ortszuschlag für Angestellte

mit Vergütung nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
X, IX b	5,11	25,56
IX a	5,11	20,45
VIII	5,11	15,34

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund über- oder zwischenstaatlicher Rechtsvorschriften abweichend von § 66 EStG bzw. § 6 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des § 5 Abs. 2 Unterabs. 1 der Vergütungsregelung Nr. 35 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Muster

5.1. Regelung über eine Einmalzahlung für Mitarbeiter

1. Eine Einmalzahlung von 300,00 € für das Jahr 2005 wird für die in den Kindertagesstätten tätigen pädagogischen Fach- und Zweikräfte in folgenden Teilbeträgen ausbezahlt:

mit den Bezügen des Monats Juli	200,00 €,
mit den Bezügen des Monats Oktober	100,00 €.

Satz 1 gilt auch für die übrigen Angestellten und Arbeiter im Geltungsbereich des ABD vorbehaltlich des Absatzes 5.

Voraussetzung ist, dass der Beschäftigte an mindestens einem Tag der Monate Juli und Oktober 2005 Anspruch auf Bezüge (Vergütung /Lohn/ Entgelt, Urlaubsvergütung/-lohn/-entgelt oder Krankenbezüge) hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gewährt wird. Die jeweiligen Teilbeträge werden auch gezahlt, wenn eine Beschäftigte wegen des Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes in den Monaten Juli und Oktober 2005 keine Bezüge erhalten hat.

Sind die Voraussetzungen des Unterabsatzes 3 im Monat Juli 2005 nicht erfüllt, entfällt der Anspruch auf den Teilbetrag von 200,00 €.

Der Anspruch auf den im Oktober 2005 fälligen Teilbetrag von 100,00 € entfällt, wenn in diesem Monat die Voraussetzungen des Unterabsatzes 3 nicht erfüllt sind.

2. Nichtvollbeschäftigte erhalten den Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit Ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht.
3. Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.
4. Für Auszubildende (Teil D, 1.1. ABD) und Praktikanten (Teil D, 2.1. ABD) gelten die Abs. 1. – 3. mit der Maßgabe, dass sie eine Einmalzahlung in Höhe von 100,00 € erhalten, die mit den Bezügen des Monats Juli ausbezahlt wird.
5. Wird für das Jahr 2005 zwischen den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes ein für den Freistaat Bayern anzuwendender Tarifvertrag, in dem eine Einmalzahlung vorgesehen ist, abgeschlossen und werden die Regelungen dieses Tarifvertrages auch Inhalt des ABD für die in Absatz 1 genannten „übrigen Angestellten und Arbeiter“, gilt für die Einmalzahlung folgendes:
 - a) Die in diesem Tarifvertrag genannte Gesamtsumme der Einmalzahlung ersetzt den Betrag von 300,00 € in Abs. 1.
 - b) Sollte durch die Auszahlung der Teilbeträge nach Abs. 1 im Monat Juli oder Oktober der ausbezahlte Gesamtbetrag höher sein als der nach a) festgesetzte Betrag, so hat der betroffene Mitarbeiter die über den nach a) festgesetzten Betrag hinausgehende Summe zurück zuzahlen.
 - c) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den nach b) ermittelten überzahlten Differenzbetrag entweder mit dem Teilbetrag der Einmalzahlung des Monats Oktober oder mit der Zuwendung (Weihnachtsgeld) zu verrechnen.
 - d) Eine Verrechnung erfolgt auch, wenn keine tarifvertragliche Regelung für den Freistaat Bayern über eine Einmalzahlung 2005 vereinbart ist.
6. Diese Regelung tritt zum 01.07.2005 in Kraft.

Muster

6. Regelung über Zulagen an Angestellte

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Angestellte, die unter das ABD Teil A, 3. (allgemeine Vergütungsordnung) fallen. Für Lehrkräfte, die nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter ABD Teil A, 3. fallen, gelten § 2 Abs. 3 und 4 sowie § 7.

§ 2 Allgemeine Zulage

(1) Die Angestellten erhalten eine allgemeine Zulage.

(2) Die allgemeine Zulage beträgt monatlich für die unter das ABD Teil A, 3. fallenden Angestellten in den Vergütungsgruppen¹

- a) X bis IX a sowie VIII
(soweit in der Anmerkung Nr. 1 aufgeführt) 90,97 Euro,
- b) VIII (soweit nicht in der
Anmerkung Nr. 1 aufgeführt) bis V c sowie V b
(soweit in der Anmerkung Nr. 2 aufgeführt) 107,44 Euro,
- c) V b (soweit nicht in der Anmerkung
Nr. 2 aufgeführt) bis II a 114,60 Euro,
- d) I b bis I 42,98 Euro.

(3) Für Lehrkräfte beträgt abweichend von Abs. 2 die allgemeine Zulage monatlich 42,98 Euro.¹

(4) Bei allgemeinen Vergütungs- und Lohnerhöhungen erhöht sich die allgemeine Zulage um den in § 26 Abs. 3 ABD Teil A, 1. festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Vergütungs- und Lohnerhöhung.

¹ Beträge gültig ab 01. 05. 2004

Anmerkungen:

1. Die Zulage nach Abs. 2 Buchst. a erhalten die Angestellten, die nach folgenden Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe VIII ABD Teil A, 3. eingruppiert sind:

ABD Teil A, 3.3. Abschn. L Unterabschn. IV Fallgruppe 2,

2. Die Zulage nach Abs. 2 Buchst. b erhalten die Angestellten, die nach folgenden Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe V b ABD Teil A, 3. eingruppiert sind:

1) ABD Teil A, 3.2.

1.1. Fallgruppen 1 c, 7 a, 7 b und 25 a.

2) ABD Teil A, 3.3.

2.1 Abschn. B	Unterabschn. III	Fallgr. 2,
	Unterabschn. VI	Fallgr. 2, 3, 5 bis 7,
	Unterabschn. VII	Fallgruppen 2 bis 4,
	Unterabschn. II	einzigste Fallgruppe,
2.2 Abschn. E,		Fallgruppen 2, 3, 5 und 6,
2.3 Abschn. G.1		alle Fallgruppen,
2.7 Abschn. L	Unterabschn. I	alle Fallgruppen
2.8 Abschn. Q		

§ 3 Technikerzulage

Angestellte der Vergütungsgruppen V a bis II a mit technischer Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben, erhalten eine Technikerzulage von monatlich 23,01 €.

§ 4 Programmierzulage

(1) Angestellte der Vergütungsgruppen V b (soweit nicht in der Anmerkung Nr. 2 zu § 2 aufgeführt) bis II b sowie II a (mit Ausnahme der in der Anmerkung genannten Angestellten) erhalten für die Zeit ihrer überwiegenden Beschäftigung im Bereich der Ablaufplanung und Programmierung von Arbeitsverfahren unter Einsatz von elektronischen Datenverarbeitungsanlagen und Systemprogrammen eine Programmierzulage von monatlich 23,01 A.

(2) Die Programmierzulage ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

Anmerkung:

Angestellte der Vergütungsgruppe II a mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, erhalten die Programmierzulage nicht.

§ 5 frei

§ 6 Zulage für Angestellte bei Justizvollzugseinrichtungen und bei Psychiatrischen Krankenanstalten

(1) Angestellte bei Justizvollzugseinrichtungen, in abgeschlossenen Vorführbereichen der Gerichte sowie in geschlossenen Abteilungen oder Stationen bei Psychiatrischen Krankenanstalten, die ausschließlich dem Vollzug von Maßregeln der Sicherung und Besserung dienen, und in Abschiebehafteinrichtungen erhalten für die Zeit ihrer überwiegenden Beschäftigung in diesen Einrichtungen, Bereichen bzw. Abteilungen oder Stationen eine Vollzugszulage von monatlich 95,53 A.¹

(2) Die Vollzugszulage ist nicht zusatzversorgungspflichtig. Auf die Mindestzeit werden auch solche Zeiträume angerechnet, während derer die Vollzugszulage nur aufgrund von Konkurrenzvorschriften oder nur wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen nicht zugestanden hat. Abweichend von Satz 1 ist die Vollzugszulage bei Angestellten, die diese Zulage bereits vor dem 01. Januar 1999 erhalten haben, zusatzversorgungspflichtig nach Ablauf des Kalendermonats, in dem sie sieben Jahre lang bezogen worden ist, längstens jedoch bei Angestellten der Vergütungsgruppe IV b bis I bis zum 31. Dezember 2004 und bei Angestellten der Vergütungsgruppen X bis V a/b bis zum 31. Dezember 2007.

¹ Betrag gültig ab 01. 01. 1999

§ 6 a
frei

§ 6 b Zulage für Meister

Angestellte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen

a) der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppen 1 und 2, V b Fallgruppen 1 bis 3 und V c Fallgruppen 1 und 2 im ABD Teil A, 3.3. Abschn. G. 1,

b) frei

c) der Vergütungsgruppen im ABD Teil A, 3.3. Abschn. Q, des ABD Teil A, 3. eingruppiert sind, erhalten eine Meisterzulage von monatlich 38,35 €.

§ 7 Gemeinsame Vorschriften

(1) Die Zulagen werden nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen.

(2) In den Fällen des § 30 ABD Teil A, 1. stehen die Zulagen in Höhe des nach dieser Vorschrift für den Angestellten maßgebenden Vomhundertsatz zu.

(3) Die allgemeine Zulage ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 ABD Teil A, 1.) und des Übergangsgeldes (§ 63 ABD Teil A, 1.) zu berücksichtigen.

(4) Zulagen, die nicht zusatzversorgungspflichtig sind, sind auch im Rahmen der Zuwendung nach der Regelung über eine Zuwendung für Angestellte nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 8 Anrechnungsvorschriften

(1) Auf die allgemeine Zulage werden die für denselben Zeitraum zustehenden

a) frei

b) Zulagen nach den Anmerkungen

Nrn. 4 und 7 in ABD Teil A 3.3. Abschn. N

sowie entsprechende Zulagen außerhalb des ABD (z.B. an Protokollführer),

in den Fällen des § 2 Abs. 2 Buchst. a und b bis zu einem Betrag von 45,95 Euro¹,

in den Fällen des § 2 Abs. 2 Buchst. c bis zu einem Betrag von 68,57 Euro¹ angerechnet;

§ 2 Abs. 4 gilt für die genannten Beträge entsprechend.

¹ Beträge gültig ab 01. 01. 2002

(2) frei

§ 9 Konkurrenzvorschriften

Neben der Technikerzulage steht die Programmierzulage nicht zu.

Muster

Teil B

Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Arbeiter

1. Allgemeine arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Arbeiter

Abschnitt I

Geltungsbereich

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

Die Bestimmungen des ABD Teil B gelten für Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter bei den in § 1 Abs. 1 Teil A des ABD genannten Anstellungsträgern, wenn diese Mitarbeiter in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung tätig (Arbeiter) sind.

Anmerkung:

Die im ABD Teil B verwendeten Bezeichnungen „Arbeiter“ und „Mitarbeiter“ umfassen auch „Arbeiterinnen.“

§ 2 Sonderregelungen

Für

- a) bis e) frei,
 - f) Haus- und Küchenpersonal in den nicht der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen,
 - g) bis i) frei,
 - k) vorübergehend beschäftigte und nicht vollbeschäftigte Arbeiter,
 - l) frei,
 - m) frei,
- gilt das ABD Teil B mit den Sonderregelungen.

§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

(1) Das ABD Teil B gilt nicht für

- a) Arbeiter in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Betrieben, Nebenbetrieben, die unter die Regelungen für die Forstarbeiter fallen,
- b) landwirtschaftliche Arbeiter in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Gartenbau-, Weinbau- und Obstbaubetrieben und deren Nebenbetrieben,
- c) Arbeiter in Brauereien, Gaststätten und Hotels, soweit anderweitige kollektivrechtliche Regelungen vereinbart sind,
- d) Arbeiter,
 - aa) die Arbeiten nach § 260 SGB III oder nach den §§ 19 und 20 des BSHG verrichten oder

- bb) für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmer (§ 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) gewährt werden,
 - e) Arbeiter in einer der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegenden Beschäftigung, für die eine arbeitsvertragliche Regelung für Angestellte gilt,
 - f) erwerbsbeschränkte Personen oder Personen in einer Beschäftigung, die nicht der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegt, sofern sie in besonders für sie eingerichteten Arbeitsstätten oder als Wärter auf Parkplätzen, Kinderspielplätzen oder dergleichen verwendet werden,
 - g) Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
 - h) bis k) frei,
 - l) Arbeiter, die mit der Wartung von Wohn-, Geschäfts- und Industriebäusern beschäftigt sind, wie Hauswarte, Fahrstuhlführer und Heizer,
 - m) Arbeiter, die im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – kurzfristig beschäftigt sind.
- (2) Gärten, Grünanlagen und Parks einschließlich der dazu gehörenden Gärtnereien gelten nicht als forst- und landwirtschaftliche Betriebe i. S. d. Abs. 1 Buchst. a und b.

Abschnitt II Arbeitsvertrag

§ 4 Inhalt, Schriftform, Nebenabreden

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 4 ABD Teil A, 1.).

§ 5 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Ansonsten gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 5 ABD Teil A, 1.).

Abschnitt III Beschäftigungszeit

§ 6 Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

Ist der Arbeiter aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) Übernimmt ein Arbeitgeber eine Einrichtung oder Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet, werden die bei der Einrichtung oder Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Abs. 1 als Beschäftigungszeit angerechnet.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte im kirchlichen Dienst, jedoch nicht für Beamte im kirchlichen Dienst, die nur nebenbei beschäftigt werden.

(4) Der Arbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Arbeitgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem vom Arbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.

Abschnitt IV Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 7

frei

§ 8 Allgemeine Pflichten

(1) Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweiligen Fassung ist Bestandteil der Arbeitsverträge der Mitarbeiter im Dienst der Kath. Kirche in den bayer. (Erz-)Diözesen.

(2) Der Arbeiter hat die ihm übertragenen Arbeiten, die sich ihrer Art nach grundsätzlich in dem bei Abschluss des Arbeitsvertrages ausdrücklich oder stillschweigend vereinbarten Rahmen zu halten haben, gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.

(3) Er hat jede ihm übertragene, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende andere Arbeit anzunehmen, sofern sie ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Lohnstand nicht verschlechtert wird.

(4) In Notfällen hat der Arbeiter vorübergehend jede ihm aufgetragene Arbeit zu verrichten, auch wenn sie nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.

(5) Bei Kurzarbeit bleibt der Arbeiter zur Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit verpflichtet.

(6) Im Bedarfsfall ist der Arbeiter zur Leistung von Überstunden in den gesetzlich zugelassenen Grenzen verpflichtet.

(7) Wenn dienstliche oder betriebliche Gründe es erfordern, kann der Arbeiter abgeordnet oder versetzt werden.

Dem Arbeiter kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs des ABD oder bei einer anderen kirchlichen Einrichtung zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Arbeiters bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen im Einvernehmen mit der für das Arbeitsvertragsrecht zuständigen Stelle des Arbeitgebers von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.

(8) Der Arbeiter ist verpflichtet, einen beobachteten Sachverhalt, der zu einer Schädigung der Einrichtung führen kann, dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(9) Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem kirchlichen Arbeitsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen.

Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis in den bayer. (Erz-)Diözesen“.

Das Recht des Mitarbeiters, das staatliche Arbeitsgericht fristgerecht anzurufen, bleibt davon unberührt.

Auf die Anrufung der Schlichtungsstelle können Dienstgeber und Mitarbeiter im Einzelfall einvernehmlich verzichten.

§ 9 Vertretung

(1) Der Arbeiter hat an bis zu 30 Arbeitstagen im Urlaubsjahr in angemessenen Grenzen Arbeiten von beurlaubten oder erkrankten Arbeitern und Angestellten mit gleich zu bewertender Tätigkeit ohne Änderung seines allgemeinen Lohnstandes mit zu übernehmen.

(2) Wird einem Arbeiter vertretungsweise eine höher zu bewertende Tätigkeit, die ihn überwiegend in Anspruch nimmt, für mehr als zwei aufeinander folgende Arbeitstage übertragen, erhält er vom ersten Tage an

a) bei Vertretung eines Arbeiters den Lohn der seiner Tätigkeit entsprechenden Lohngruppe ggf. einschließlich der Vorarbeiterzulage,

b) bei Vertretung eines Angestellten zu seinem Lohn eine Vertretungszulage von 10 v. H. des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe bzw. von 10 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 seiner Lohngruppe.

§ 10 Ärztliche Untersuchung

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 7 ABD Teil A, 1.).

§ 11 Schweigepflicht

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 9 ABD Teil A, 1.).

§ 11 a Haftung

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 14 ABD Teil A, 1.).

§ 12 Belohnungen und Geschenke

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 10 ABD Teil A, 1.).

§ 13 Nebentätigkeiten

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 11 ABD Teil A, 1.).

§ 13 a Personalakten

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 13 ABD Teil A, 1.).

§ 14

frei

Abschnitt V Arbeitszeit¹

§ 15 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Bei Arbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,

b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Arbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind.

¹ Für Mitarbeiter in kirchenspezifischen Tätigkeiten oder im liturgischen Bereich beachte auch: Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO), ABD Teil C, 1.

(4) In Einrichtungen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

(5) Für die Einführung von Kurzarbeit gelten die gesetzlichen Vorschriften.

(6) In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen.

Auf Antrag des Arbeiters ist auch die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag durch entsprechende zusammenhängende Freizeit auszugleichen. Für diese Freizeit wird – bei Ausgleich an einem Wochenfeiertag neben dem Lohn nach § 34 Abs. 2 – der Monatsregelohn fortgezahlt.

(6 a) Der Arbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Zum Zwecke der Lohnberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 5) entlohnt.

Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben der Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 5) gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Arbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Der Lohn für Überstunden (§ 30 Abs. 5) für die sich nach Unterabs. 3 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des 3. Kalendermonats erteilt wird (Freizeitausgleich). Für die Zeit des Freizeitausgleichs nach Unterabsatz 3 wird der Monatsregelohn fortgezahlt.

(6 b) Für die Zeit der Arbeitsbereitschaft nach § 18 Abs. 1 – mit Ausnahme der in die verlängerte regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 2) fallenden Arbeitsbereitschaft – und nach Sonderregelungen einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft – mit Ausnahme der Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit – werden Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, an Vorfesttagen, für Nachtarbeit und für Arbeit an Samstagen nicht gezahlt.

(7) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.

(8) Woche ist der Zeitraum von Montag 0.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.

Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr;

Entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16) und Samstagen.

Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

(9) Ruhepausen (ausgenommen in Wechselschichten) sowie Hin- und Rückweg zu und von der Arbeitsstelle oder zum und vom Sammelplatz werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Werden im unmittelbaren Anschluss an die im Dienstplan bestimmte tägliche Arbeitszeit mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist; bei mehr als drei Arbeitsstunden beträgt die Pause eine halbe Stunde.

Anmerkung zu Abs. 1:

Für die Durchführung sog. „Sabbatjahrm Modelle“ kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden.

Anmerkung zu Abs. 7:

Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfasst die Einrichtung oder Einrichtungsteile in dem Gebäude/Gebäudeteil, in dem der Arbeiter arbeitet.

§ 15 a aufgehoben

§ 15 b Teilzeitbeschäftigung

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 15 b ABD Teil A, 1.).

§ 15 c Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 15 c ABD Teil A, 1.).

§ 15 d Arbeitsplatzteilung

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 15 d ABD Teil A, 1.).

§ 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen Arbeitszeit an Mariä Himmelfahrt

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 16 ABD Teil A, 1.).

§ 17 Nichtdienstplanmäßige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

(1) Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorhergeht oder folgt, werden bei der Lohnberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabs. 1 ist, dass der Arbeiter entweder außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnt oder die Arbeit außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes leistet.

(2) Absatz 1 Unterabs. 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Dienstleistungen, die die Freizeit des Arbeiters nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen.

§ 18 Arbeitsbereitschaft

(1) Arbeitsbereitschaft ist die Zeit, die nach den gesetzlichen Vorschriften als solche zu betrachten ist. Arbeitsbereitschaft ist auch die Zeit, während der sich der Arbeiter, ohne Arbeit zu leisten, an der Arbeitsstelle oder an einem anderen von dem Arbeitgeber bestimmten Ort zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat.

Der Arbeiter ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft zu leisten; sie darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Arbeitsbereitschaft wird bei der Lohnberechnung mit 50 vom Hundert als Arbeitszeit bewertet, jedoch ist mindestens der Monatsregellohn nach § 21 Abs. 4 Satz 1 oder der Teil davon zu zahlen, der dem Maß der mit dem Arbeiter vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

§ 19 Mehrarbeitsstunden und Überstunden

(1) Mehrarbeitsstunden sind die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, die über 38,5 Stunden in der Woche hinausgehen. Überschreitungen der 38,5 Stunden in der Woche, die infolge eines Jahreszeitemenausgleichs oder dadurch eintreten, dass an einzelnen Arbeitstagen dienstplanmäßig nicht gearbeitet wird, gelten nicht als Mehrarbeitsstunden.

(2) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeiter zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden zurückliegenden Urlaubstag, Krankheitstag, Tag einer Freistellung nach § 15 a sowie für jeden Tag, an dem der Arbeiter ohne Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Arbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet hätte.

Für jeden zurückliegenden Wochenfeiertag sowie für jeden Tag, an dem der Arbeiter unter Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt war, sind die Stunden mitzuzählen, für die nach §§ 33, 34 und 35 der Lohn fortzuzahlen ist. Es sind auch die Ausgleichsstunden für die an einem Wochenfeiertag geleistete Arbeit (§ 15 Abs. 6) mitzuzählen.

Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des 3. Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird der Monatsregellohn fortgezahlt. Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden für den Lohnzeitraum, in dem die Überstunden geleistet worden sind, lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 27 Abs. 1 Buchst. a) gezahlt. Nicht ausgeglichene Überstunden werden spätestens nach Ablauf der Zeit, in der der Ausgleich zulässig ist, bezahlt.

§ 31 Abs. 2 Unterabs. 2, 3 und 5 bleibt unberührt.

§ 20 Arbeitsversäumnis

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 18 ABD Teil A, 1.).

Abschnitt VI Lohn

§ 21 Lohngrundlagen, Lohnformen

(1) Der Lohn wird nach
a) der Tätigkeit (Lohngruppen),
b) den Lohnstufen,
c) dem Lebensalter
bemessen.

- (2) Es werden grundsätzlich Monatslöhne gezahlt.
- (3) Der nach Lohngruppen und Lohnstufen gestaffelte Lohn ist der Monatstabellenlohn.
- (4) Der Monatstabellenlohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen ist der Monatsregellohn. Zum Monatsregellohn gehört auch der Lohn für Mehrarbeit. Der Monatsbetrag für Mehrarbeit ist das 4,348fache des Lohnes für die durchschnittlichen wöchentlichen Mehrarbeitsstunden (§ 30 Abs. 5).
- (5) Der Monatsregellohn zuzüglich der nicht unter Abs. 4 fallenden Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen sowie des Lohnes für Überstunden (§ 30 Abs. 5) ist der Monatslohn.

§ 22 Lohnregelungen

Änderungen in den Monatslohntarifverträgen des MTArb, soweit sie den Monatstabellenlohn und den Sozialzuschlag betreffen, werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil des Arbeitsvertragsrechtes der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD). Dies gilt auch für Änderungen des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter und des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für Arbeiter.

Protokollnotiz:

In § 22 sind Änderungen in den Monatslohntarifverträgen, soweit sie Monatstabellenlohn und Sozialzuschlag betreffen, geregelt. Weitere Bestandteile der jeweiligen Monatslohntarifverträge sind nicht direkte Bestandteile des § 22, werden aber wie Bestandteile des § 22 behandelt. Die Bayer. Reg.-KODA kann in diesem Bereich von den jeweiligen Monatslohntarifverträgen inhaltlich abweichende Beschlüsse fassen.

§ 23 Lohnbemessung nach dem Lebensalter

- (1) Arbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten 85 v. H. des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1.
- (2) Das Lebensjahr gilt als vollendet mit dem Beginn des Lohnzeitraumes, in den der Geburtstag fällt.

§ 24 Lohnstufen

Der Arbeiter mit einer Beschäftigungszeit von weniger als zwei Jahren erhält den Monatstabellenlohn der Stufe 1 seiner Lohngruppe. Nach jeweils zwei Jahren der Beschäftigungszeit erhält er den Lohn der nächsten Stufe der Monatslohntabelle bis zur Endstufe. Die Erhöhung erfolgt jeweils mit Beginn des Lohnzeitraumes, in dem die entsprechende Beschäftigungszeit vollendet wird.

Für die Ermittlung der Stufe des Monatstabellenlohnes können der Beschäftigungszeit weitere Zeiten beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres ganz oder teilweise zugerechnet werden, wenn diese Tätigkeiten mit der zu übertragenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang stehen und die Berufserfahrung für die Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben förderlich ist.

Anstelle des Monatstabellenlohnes aus der Lohnstufe, die der Arbeiter auf Grund einer in der Zeit vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 vollendeten Beschäfti-

gungszeit mit gerader Zahl erreicht, wird ab dem Monat, in dem der Arbeiter eine Beschäftigungszeit mit gerader Zahl vollendet, für die Dauer von zwölf Monaten der Monatstabellenlohn aus der bisherigen Lohnstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Lohnstufe gezahlt.

Der Arbeiter, dessen Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 01. Januar 2003 bis 31. Dezember 2004 beginnt und bei dem Zeiten im Sinne des Unterabsatzes 2 mit der Folge angerechnet werden, dass er eine höhere als Lohnstufe 1 erhalten würde, erhält, wenn er in der Zeit zwischen der Einstellung und dem 31. Dezember 2004 keine Beschäftigungszeit mit gerader Zahl mehr vollendet, ab der Einstellung für die Dauer von zwölf Monaten den Monatstabellenlohn aus der nächstniedrigeren als der nach den Unterabsätzen 1 und 2 zustehenden Lohnstufe zuzüglich des halben Unterschiedsbetrages zur nächsthöheren Lohnstufe.

§ 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 Abs. 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) Abs. 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.

§ 26 Beschäftigungsort

frei

§ 27 Zeitzuschläge

(1) Die Zeitzuschläge betragen je Stunde

- | | | |
|-----|--|------------|
| a) | für Mehrarbeit und Überstunden | 25 v. H., |
| b) | für Arbeit an Sonntagen | 30 v. H., |
| c) | für Arbeit an | |
| aa) | Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag
und am Pfingstsonntag | |
| | – ohne Freizeitausgleich | 135 v. H., |
| | – bei Freizeitausgleich | 35 v. H., |
| bb) | Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen, | |
| | – ohne Freizeitausgleich | 150 v. H., |
| | – bei Freizeitausgleich | 50 v. H., |
| d) | soweit nach § 16 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12 Uhr
an dem Tage vor dem | |
| aa) | Ostersonntag, Pfingstsonntag | 25 v. H., |
| bb) | ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag | 100 v. H., |
| | des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes der Stufe 1
der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich etwaiger Lohnzulagen, | |
| e) | für Nachtarbeit | 1,28 €, |
| f) | für die Arbeit an Samstagen in der Zeit von
13.00 bis 20.00 Uhr | 0,64 €. |

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 1 Buchst. b bis d und f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Der Zeitzuschlag nach Abs. 1 Buchst. e wird nicht gezahlt für Nächte, für die Übernachtungsgeld zusteht, ohne dass eine Unterkunft in Anspruch genommen worden ist.

§ 28

frei

§ 29 Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

- (1) Für außergewöhnliche Arbeiten wird je nach dem Grad der Erschwernis ein Lohnzuschlag gezahlt, wenn die Arbeit
- den Arbeiter einer außergewöhnlichen Beschmutzung des Körpers oder der eigenen Arbeitskleidung aussetzt oder
 - außergewöhnlich gefährlich, gesundheitsschädigend oder Ekel erregend ist oder
 - unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss.
- (2) Ob eine Arbeit als zuschlagsberechtigt anzusehen ist, soll vor ihrer Inangriffnahme festgestellt werden.
- (3) Lohnzuschläge nach Abs. 1 werden nicht gewährt, soweit das Verrichten außergewöhnlicher Arbeiten ausdrücklich durch die Einreihung in eine höhere Lohngruppe oder durch Gewährung von Schutzkleidung ausreichend abgegolten ist.

§ 29 a Wechselschicht- und Schichtzulagen

- (1) Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 33 a ABD Teil A, 1.).
- (2) Arbeiter, bei denen die Besonderheit der Wechselschicht- oder Schichtarbeit ausdrücklich durch die Einreihung in eine höhere Lohngruppe abgegolten ist, erhalten keine Wechselschicht- oder Schichtzulage.
- (3) Bei der Berechnung der Zeitzuschläge (§ 27 Abs. 1) und des Sterbegeldes (§ 47 Abs. 3) bleiben die Wechselschicht- und Schichtzulagen unberücksichtigt.

§ 30 Lohnberechnung

- (1) Durch den Monatsregellohn wird die sich aus der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) ergebende Arbeitszeit des Kalendermonats abgegolten.
- (2) Der nicht vollbeschäftigte Arbeiter erhält vom Monatsregellohn den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Vollbeschäftigt ist der Arbeiter, dessen vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens die nach § 15 Abs. 1 festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt. Arbeitsstunden, die der nicht vollbeschäftigte Arbeiter über die mit ihm vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatsregellohnes ausgeglichen werden. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Arbeiter für jede zusätzliche im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) geleistete Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Monatsregellohnes und des Sozialzuschlages eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters, sofern er den Sozialzuschlag (§ 41) nicht bereits aufgrund des § 41 i.V. m. § 29 Abschn. B Abs.6 Satz 3 ABD Teil A,1.in voller Höhe erhält; § 19 Abs.2 bleibt unberührt.
- (3) Besteht der Lohnanspruch nicht für die gesamte dienstplanmäßige im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) festgesetzte Arbeitszeit des vollen Kalendermonats, wird der Lohn
- für jede Stunde, für die ein Lohnanspruch nicht besteht, um den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Monatsregellohnes,
 - abweichend von Buchst. a für jeden vollen Arbeitstag, für den ein Lohnanspruch nicht besteht, um den Teil des Monatsregellohnes, der dem Verhältnis eines Arbeitstages zu der Zahl der Arbeitstage des vollen Kalendermonats entspricht, gekürzt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatsregellohnes ist der Monatsregellohn durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15) zu teilen.
- (4) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Monatsregellohnes, sind die auf die einzelnen Anspruchszeiträume entfallenden Teile des Monatsregellohnes unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 3 Buchst. b zu berechnen.
- (5) Für jede Mehrarbeitsstunde und für jede nicht abgefeierte Überstunde ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des Monatstabellenlohnes der Lohnstufe 1 der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich des Zeitzuschlags nach § 27 Abs.1 Buchst. a zu zahlen.
- (6) Durch KODA-Beschluss oder durch Arbeitsvertrag kann zur Abgeltung von Überstunden, Zeitzuschlägen oder sonstigen Lohnzuschlägen oder von Arbeitsbereitschaft ein Pauschalzuschlag, ein Gesamtpauschalzuschlag, ein Pauschallohn oder ein Gesamtpauschallohn festgesetzt werden. Abs. 3 gilt entsprechend.

Anmerkungen:

- 1/ Ergibt 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.

2. Arbeitstage i. S. d. Abs. 3 sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, wenn nicht ein Feiertag vorläge oder der Arbeiter aus anderen Gründen (z. B. wegen Urlaubs, Arbeitsbefreiung, Freistellungstag nach § 15 a, Arbeitsunfähigkeit) nicht zu arbeiten hat.

§ 31 Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse

(1) Der Lohn wird für den Kalendermonat berechnet (Lohnzeitraum). Der Lohnzeitraum beginnt am Ersten des Monats 0.00 Uhr und endet am Letzten des Monats 24.00 Uhr.

(2) Der Monatslohn, der Urlaubslohn und die Krankenbezüge sind spätestens am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Arbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen.¹ Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, dass der Arbeiter am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Arbeitgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

Der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubslohn oder Krankenbezüge i.S. d. § 42 Abs. 2 zugestanden, gilt als Teil des Monatslohnes nach Satz 1 dieses Unterabs. auch der Zuschlag nach § 48 Abs. 2 Buchst. b oder den entsprechenden Sonderregelungen hierzu für die Tage des Vormonats, für die Urlaubslohn oder Krankenbezüge i. S. d. § 42 Abs. 2 zugestanden haben. Der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, bemisst sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabs., wenn für den Monat nur Urlaubslohn oder Krankenbezüge i.S. d. § 42 Abs. 2 zustehen. Für Monate, für die weder Monatsregellohn noch Urlaubslohn noch Krankenbezüge i. S. d. § 42 Abs. 2 zustehen, steht auch nicht der Teil des Monatslohnes im Sinne der Sätze 1 und 2 dieses Unterabs. zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat i.S. d. Satzes 1 dieses Unterabs. ist, unberücksichtigt.

Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemisst sich der Teil des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Monatsregellohn noch Urlaubslohn noch Krankenbezüge i. S. d. § 42 Abs.2 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils des Monatslohnes, der nicht im Monatsregellohn enthalten ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil des Monatslohnes nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind der Monatslohn, der Urlaubslohn und die Krankenbezüge unverzüglich zu überweisen.

¹ Vgl. abweichende Regelung in Bamberg und Passau.

Protokollnotiz zu Abs. 2 Unterabsatz 1 Satz 1:

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

Im Sinne der Unterabs. 3 und 4 steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich der Beginn

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
- b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5,
- c) der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
- d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten; nimmt der Arbeiter die Arbeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Unterabs. 2 wie ein neu eingestellter Arbeiter behandelt.

(3) Für die Zahlung eines nach § 30 Abs. 6 vereinbarten Pauschalzuschlages, Gesamtpauschalzuschlages, Pauschallohnes oder Gesamtpauschallohnes gilt Abs. 2 Satz 1 bis 3.

(4) Eine Überzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit gilt als Vorschuss auf die dem Arbeiter gegen den jeweiligen Sozialversicherungsträger zustehenden Ansprüche auf Kranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld sowie auf die dem Arbeiter wegen der Arbeitsunfähigkeit gegen seinen Arbeitgeber zustehenden Ansprüche. Die Ansprüche des Arbeiters auf diese Leistungen gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.

(5) Dem Arbeiter ist eine Lohnabrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich der Lohn zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(6) Von der Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zu viel gezahlten Bezüge übersteigen.

(7) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(8) Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen gewährt werden.

Dem wegen Verrentung ausgeschiedenen Arbeiter kann, wenn sich die Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuss auf die Rente gewährt werden.

(9) Der bei Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Sonderurlaub für Kur- und Heilverfahren und als Zuschlag zur Weihnachtszuwendung zu zahlende Aufschlag kann einmal jährlich im Dezember bzw. im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt werden.

(10) Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). Im Einzelfall kann der Mitarbeiter mit dem Dienstgeber die Abtretbarkeit seiner Vergütungsansprüche schriftlich vereinbaren.

§ 32 Lohnanspruch

- (1) Der Lohn wird, sofern durch KODA-Regelung nicht etwas anderes bestimmt ist, nur für angeordnete und geleistete Arbeit gezahlt.
- (2) Bei Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung nach den §§ 33 und 35 wird dem Arbeiter der Lohn gezahlt, den er ohne die Freistellung von der Arbeit oder ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

§ 33 Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

Die Bestimmungen des § 52 Abs. 1, 1a, 2, 4 und 6 ABD Teil A, 1. gelten entsprechend.

§ 34 Lohnfortzahlung an Wochenfeiertagen

- (1) Für die Fortzahlung des Lohnes an Wochenfeiertagen gilt § 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Ist ein Arbeiter ohne Lohn beurlaubt, so erhält er für einen in diesen Urlaub fallenden Wochenfeiertag keinen Lohn. Dagegen wird der Lohn für den Wochenfeiertag gezahlt, wenn der Urlaub am Tage nach dem Wochenfeiertag beginnt oder am Tage vor dem Wochenfeiertag endet. Das Gleiche gilt für Sonntage, auf die ein Feiertag fällt, falls sonntags dienstplanmäßig gearbeitet wird.
- (2) Wird nach § 15 Abs. 6 die dienstplanmäßige Sonntagsarbeit oder Wochenfeiertagsarbeit ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag ausgeglichen, wird für die ausgeglichenen Arbeitsstunden ebenfalls der Lohn nach Abs. 1 Unterabs. 1 fortgezahlt.

§ 35 Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen

- (1) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, wird dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Arbeiter der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Das Gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Der Lohn wird nur gezahlt, wenn der Arbeiter ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, dass der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Arbeiters zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.
- (2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverschiebung ausgeglichen werden kann, wird der Lohn für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

§ 36 Lohnzahlung bei Abordnung

Bei einer Abordnung an einen Ort außerhalb des ständigen Beschäftigungsortes erhält der Arbeiter den Lohn für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, jedoch mindestens für jeden Tag der Abordnung einschließlich der Reisetage den Lohn für so viel Stunden, wie er am ständigen Beschäftigungsort geleistet hätte. Daneben wird die Entschädigung nach § 38 gewährt.

§ 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 Abs. 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) Abs. 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 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2:

Ein Lohnzuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Lohnzuschlag vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaub oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

Anmerkung zu Abs. 2 Unterabs. 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; andernfalls trägt sie der Arbeiter.

§ 38 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen

Die Bestimmungen des § 42 ABD Teil A, 1. gelten entsprechend.

§ 39 Lohn und besondere Entschädigung bei Dienstreisen

(1) Die Bestimmungen des § 17 Abs. 2 bis 2 b ABD Teil A, 1. und des § 43 ABD Teil A, 1. gelten entsprechend.

(2) Neben dem Lohn und der Entschädigung wird Reisekostenentschädigung entsprechend den Bestimmungen des § 42 ABD Teil A, 1. gewährt.

§ 40 Umzugskostenvergütung und Trennungentschädigung (Trennungsgeld)

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 44 ABD Teil A, 1.).

Abschnitt VII

Sozialbezüge

§ 41 Sozialzuschlag

(1) Neben dem Lohn und dem Urlaubslohn erhält der Arbeiter als Sozialzuschlag den Betrag, den er bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse als Angestellter nach § 29 ABD Teil A, 1. als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags der Tarifklasse II erhalten würde. Soweit nach § 29 ABD Teil A, 1. auf den kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlags § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 ABD Teil A, 1. anzuwenden ist, gilt für die Berechnung des Sozialzuschlags an Stelle des § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 ABD Teil A, 1. der § 30 Abs. 2 Unterabs. 1.

(2) § 30 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 42 Krankenbezüge

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 37 ABD Teil A, 1.).

§ 42 a Anzeige- und Nachweispflichten

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 37 a ABD Teil A, 1.).

§ 43 Forderungsübergang bei Dritthaftung

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 38 ABD Teil A, 1.).

§ 44 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 46 ABD Teil A, 1.).

§ 44 a Betriebliche Altersversorgung bei der Selbsthilfe, Pensionskasse der Caritas VVaG

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 46 a ABD Teil A, 1.).

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

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 46 b ABD Teil A, 1.).

§ 44 c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 46 c ABD Teil A, 1.).

§ 45 Jubiläumszuwendungen

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 39 ABD Teil A, 1.).

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

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 40 ABD Teil A, 1.).

§ 46 a Kirchliche Höherversicherung bei Krankheitsfällen

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 40 a ABD Teil A, 1.).

§ 46 b Erstausrüstung bei Geburten

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 40 b ABD Teil A, 1.).

§ 46 c Kostenpauschale bei Fehlgeburten

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 40 c ABD Teil A, 1.).

§ 47 Sterbegeld

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 41 ABD Teil A, 1.).

Abschnitt VIII

Urlaub

§ 48 Erholungsurlaub

(1) Der Arbeiter hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Zahlung des Urlaubslohnes. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Als Urlaubslohn erhält der Arbeiter

a) den Monatsregellohn und die Lohnzulagen, die nicht im Monatsregellohn enthalten sind, für die Stunden, die er während des Urlaubs dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) gearbeitet hätte und die entlohnt worden wären,

b) nach Maßgabe des § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 einen Zuschlag in der nach Abs. 3 berechneten Höhe für jede Stunde, für die nach Buchst. a der Monatsregellohn gezahlt wird.

(3) Der Zuschlag nach Abs. 2 Buchst. b ergibt sich aus der Summe

a) des Lohnes für Überstunden (§ 30 Abs. 5),

b) der Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. b bis f,

c) des Zeitzuschlags nach § 27 Abs. 1 Buchst. a für ausgeglichene Überstunden und

d) der Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge (§ 29), die für das vorangegangene Kalenderjahr zugestanden haben, geteilt durch die Zahl der in der Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) entlohten Arbeitsstunden.

Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder im laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für die Feststellung der Summe der Lohnbestandteile nach Unterabs. 1 Buchst. a bis d an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor Beginn des Urlaubs abgerechneten Lohnzeiträume (§ 31 Abs. 1) und als Berechnungszeitraum für die Feststellung der Zahl der dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) entlohten Arbeitsstunden an die Stelle des Zeitraums vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres die vor Beginn des Urlaubs abgerechneten Lohnzeiträume (§ 31 Abs. 1) mit Ausnahme der beiden letzten abgerechneten Lohnzeiträume. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Zuschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraums für die Feststellung der Summe der Lohnbestandteile nach Unterabs. 1 Buchst. a bis d allgemeine Lohnerhöhungen eingetreten, erhöht sich der Zuschlag um 80 v. H. des Vomhundertsatzes der allgemeinen Lohnerhöhung.

(4) Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalloon vereinbart, ist dieser als Urlaubslohn fortzuzahlen. Ist nach § 30 Abs. 6 ein Gesamtpauschalzuschlag vereinbart, tritt

dieser an die Stelle des Zuschlags nach Abs. 2 Buchst. b. Ist nach § 30 Abs. 6 ein Pauschalloon oder ein Pauschalzuschlag vereinbart, tritt dazu ein Zuschlag in sinngemäßer Anwendung des Abs. 2 Buchst. b, soweit die dort genannten Lohnbestandteile nicht in dem Pauschalloon oder in dem Pauschalzuschlag enthalten sind.

(5) frei

(6) Bei dem nicht vollbeschäftigten Arbeiter treten

a) an die Stelle der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit und

b) an die Stelle der Überstunden die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

(7) Der Erholungsurlaub des Arbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Woche verteilt ist (Fünftagewoche), beträgt

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
nach vollendetem 30. Lebensjahr	29 Arbeitstage,
nach vollendetem 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

(8) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um $\frac{1}{260}$ des Urlaubs nach Abs. 7 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um $\frac{1}{260}$ des Urlaubs nach Abs. 7 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem SGB IX und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabs. 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

(9) Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.

(10) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 55 oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 55 i.V. m. § 50 Abs. 3 Satz 2 ABD Teil A, 1. vorliegt.

(11) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Arbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 62) oder infolge Erreichens der Altersgrenze (§ 63) aus dem Arbeitsverhältnis aus, beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der 1. Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der 2. Hälfte des Urlaubsjahres endet. Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Abs. 10 Satz 1 zu vermindern ist.

(12) Vor Anwendung der Abs. 10 und 11 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem SGB IX zusammenzurechnen.

(13) Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Abs. 8 Unterabs. 5 bleibt unberührt.

(14) In den bayerischen (Erz-)Diözesen wird von der Kürzungsmöglichkeit des Jahresurlaubs gem. § 17 Bundeserziehungsgeldgesetz Gebrauch gemacht, wenn der Mitarbeiter die Elternzeit in Anspruch nimmt.

Anmerkung zu Abs. 3 Unterabs. 2:

Dem Beginn des Urlaubs stehen gleich

a) der Zeitpunkt, von dem an nach dem § 42 Krankenbezüge zu zahlen sind,

b) der Erste des Kalendermonats, nach dem die Zuwendung nach der Regelung über eine Zuwendung für Arbeiter zu bemessen ist.

§ 48 a Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 48 a ABD Teil A, 1.).

§ 49 Zusatzurlaub

(1) Der Arbeiter, der unter erheblicher Gefährdung der Gesundheit arbeitet, erhält, sofern er diese Arbeiten während des Urlaubsjahres mindestens sechs Monate überwiegend verrichtet, einen Zusatzurlaub.

(2) Welche Arbeiten als gesundheitsgefährdend i. S. d. Abs. 1 gelten sowie die Höhe des Zusatzurlaubes wird durch die Bayer. Regional-KODA geregelt.

(3) frei

(4) Der Arbeiter mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 25 und weniger als 50 vom Hundert erhält einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

Protokollnotiz zu Abs. 2:

Bis zu einer Regelung durch die Bayer. Reg.-KODA wird die einschlägige Regelung des öffentlichen Dienstes im Freistaat Bayern angewandt.

(5) Zusatzurlaub nach dem ABD und nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

Unterabs. 1 ist auf Zusatzurlaub nach dem SGB IX oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte, Unterabs. 1 Satz 2 auf Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu nicht anzuwenden.

Für die Anwendung des Unterabs. 1 gilt § 48 Abs. 8 und 10 bis 13 entsprechend.

§ 50 Verbot einer Erwerbstätigkeit während des Urlaubs

Der Arbeiter darf während des Urlaubs eine Erwerbstätigkeit nicht ausüben. Übt er eine solche Tätigkeit aus, so verliert er den Anspruch auf Urlaubslohn für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 51 Wartezeit

Die Bestimmungen des § 47 Abs. 3 ABD Teil A, 1. gelten entsprechend.

§ 52 Anrechnungsvorschriften

Die Bestimmungen des § 47 Abs. 5 und 6 ABD Teil A, 1. gelten entsprechend.

§ 53 Erfüllung des Urlaubsanspruchs

(1) Die Bestimmungen des § 47 Abs. 7 ABD Teil A, 1. gelten entsprechend.

(2) Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen.

Aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann der Urlaub in zwei Abschnitte geteilt werden. Auch auf Wunsch des Arbeiters ist eine Teilung des Urlaubs möglich, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen. Ein Urlaubsteil soll so bemessen sein, dass der Arbeiter mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

(3) Wann der Arbeiter den Urlaub nehmen kann, wird durch den Urlaubsplan bestimmt, der zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres aufzustellen ist. Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Arbeiter dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 42) verlangt.

§ 54 Urlaubsabgeltung

(1) Die Bestimmungen des § 51 Abs. 1 ABD Teil A, 1. gelten entsprechend.
(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag wird der Urlaubslohn ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags gezahlt, der dem Arbeiter für einen Urlaubstag in dem Kalendermonat, in dem er ausgeschieden ist, zugestanden hätte.

Anmerkung zu Abs. 1:

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Arbeiter in unmittelbarem Anschluss in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes i. S. d. § 44 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Buchst. a ABD Teil A, 1. übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

§ 55 Sonderurlaub

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 50 ABD Teil A, 1.).

Abschnitt IX

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 56 Beendigung durch Auflösungsvertrag und Fristablauf

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 58 ABD Teil A, 1.).

§ 57 Ordentliche Kündigung

Die Bestimmungen des § 53 Abs. 1 u. 2 ABD Teil A, 1. gelten entsprechend.

§ 58 Ausschluss der ordentlichen Kündigung

Nach einer Beschäftigungszeit (§ 6)¹ von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis des Arbeiters, der das 40. Lebensjahr vollendet hat, durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden.

¹ Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – werden bei der Berechnung der Zeiten für die Unkündbarkeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.

§ 59 Außerordentliche Kündigung

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 54 ABD Teil A, 1.).

§ 60 Änderungskündigung

(1) Zur Änderung kann der Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenschluss gekündigt werden. Lehnt der Arbeiter die Fortsetzung seiner Tätigkeit zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist als gelöst.

(2) Absatz 1 gilt auch für den Arbeiter, dem nach § 58 nur aus einem wichtigen Grunde gekündigt werden kann, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse, insbesondere Arbeitsmangel oder Umbesetzung von Arbeitsplätzen aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen nachweisbar unmöglich machen. Die Kündigungsfrist im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Nach Wegfall der Gründe, die die Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen unmöglich gemacht haben, ist der Arbeiter bevorzugt wieder zu diesen Vertragsbedingungen zu beschäftigen.

§ 61 Schriftform der Kündigung

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 57 ABD Teil A, 1.).

§ 62 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) Die Bestimmungen des § 59 Abs. 1, 3, 4 und 5 ABD Teil A, 1. gelten entsprechend.
(2) Erhält der Arbeiter keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Arbeiters nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen für den rentenversicherten Arbeiter mit der Zustellung des Rentenbescheides, im Übrigen mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Arztes an den Arbeiter. Der Arbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

§ 63 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 60 ABD Teil A, 1.).

§ 64 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 61 ABD Teil A, 1.).

Abschnitt X Übergangsgeld

§ 65 Voraussetzungen für den Anspruch auf Übergangsgeld

- (1) Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 62 ABD Teil A, 1.).
- (2) Abweichend von § 62 Abs. 1 Buchst. b ABD Teil A, 1. erhält der Arbeiter Übergangsgeld, wenn er mindestens zwei Jahre in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber gestanden hat.

§ 66 Bemessung des Übergangsgeldes

- (1) Die Bestimmungen des § 63 Abs. 3 Unterabs. 2, Abs. 4 und 5 ABD Teil A, 1. gelten entsprechend.
- (2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen ununterbrochenen Beschäftigungszeit (§ 6) einen Wochenlohn, höchstens jedoch das 16fache eines Wochenlohnes.
- (3) Wochenlohn i. S. d. Abs. 2 ist der auf eine Stunde entfallende Anteil des vor dem Tage des Ausscheidens zustehenden Monatstabellenlohnes, vervielfacht mit der Zahl der Arbeitsstunden, die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) gearbeitet und entlohnt worden sind, zuzüglich des anteiligen Sozialzuschlages. Steht am Tage vor dem Ausscheiden kein Lohn zu, so wird das Übergangsgeld so bemessen, wie wenn der Arbeiter an diesem Tage gearbeitet hätte.

§ 67 Auszahlung des Übergangsgeldes

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 64 ABD Teil A, 1.).

Abschnitt XI Sonstige Vorschriften

§ 68 frei

§ 69 Dienstwohnungen

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 65 ABD Teil A, 1.).

§ 70 Schutzkleidung

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 66 ABD Teil A, 1.).

§ 71 Dienstkleidung

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 67 ABD Teil A, 1.).

§ 72 Ausschlussfrist

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 70 ABD Teil A, 1.).

§ 73 Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen

Es gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend (§ 72 ABD Teil A, 1.).

2. Sonderregelungen

SR 2 f

Sonderregelungen für Haus- und Küchenpersonal in den nicht der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen (SR 2 f)

Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 – Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Köche, Küchenhilfskräfte und Hausgehilfen, die in den nicht der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen und nicht in Kantinen beschäftigt sind.

Nr. 2

gestrichen

Nr. 3

Zu § 15 – Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1) kann bis zu durchschnittlich 42 Stunden in der Woche verlängert werden.

(2) Die Freizeit des Arbeiters, der regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten muss, ist so zu regeln, dass alle zwei Wochen zwei freie Tage gewährt werden, von denen einer ein Sonntag sein muss. Die an einem Wochenfeiertag zu leistenden dienstplanmäßigen Arbeitsstunden sind auf Antrag des Arbeiters durch entsprechende zusammenhängende Kürzung der Arbeitszeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag innerhalb der nächsten vier Wochen auszugleichen.

Nr. 4

Zu § 19 – Mehrarbeitsstunden und Überstunden

Überstunden können abweichend von § 19 Abs. 4 Satz 1 bis zum Ablauf der darauf folgenden achten Kalenderwoche, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden abgefeiert werden.

Nr. 5

Zu § 30 – Lohnberechnung

Eine dem Arbeiter gewährte Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf den Lohn angerechnet. Bei Diätverpflegung können arbeitsvertraglich höhere Sätze vereinbart werden.

Nr. 6

Zu § 70 – Schutzkleidung

Als Schutzkleidung gelten auch Kittel und Schürzen für Köche und Küchenhilfskräfte.

Nr. 7

gestrichen

Muster

**Sonderregelungen
für vorübergehend beschäftigte und für nicht vollbeschäftigte Arbeiter (SR 2 k)**

**Nr. 1
Zu §§ 1 und 2 Geltungsbereich**

(1) Diese Sonderregelungen gelten für vorübergehend beschäftigte Arbeiter, die
a) für eine kalendermäßig bestimmte, sechs Monate nicht übersteigende Zeit oder für einen zeitlich begrenzten Zweck als Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeiter oder
b) in regelmäßiger Wiederkehr für eine jahreszeitlich begrenzte Tätigkeit als Saisonarbeiter eingestellt werden.

Die Sonderregelungen sind auf die in Buchst. a genannten Arbeiter nicht mehr anzuwenden, sobald die ununterbrochene Beschäftigung des Arbeiters bei derselben Einrichtung sechs Monate übersteigt.

(2) Diese Sonderregelungen gelten ferner für nicht vollbeschäftigte Arbeiter, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als 30 Stunden wöchentlich beträgt.

**Nr. 2
Zu § 4 – Schriftform, Nebenabreden**

(1) frei

(2) Bei dem nicht vollbeschäftigten Arbeiter ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Arbeitsvertrag anzugeben.

**Nr. 3
frei**

**Nr. 4
Zu § 45 – Jubiläumswendungen**

§ 45 ist auf den vorübergehend beschäftigten Arbeiter, der nicht Saisonarbeiter ist, nicht anzuwenden.

**Nr. 5
Zu § 47 – Sterbegeld**

§ 47 ist auf den vorübergehend beschäftigten Arbeiter, der nicht Saisonarbeiter ist, nicht anzuwenden.

Nr. 6
Zu §§ 48 und 49 – Erholungsurlaub und Zusatzurlaub

Die §§ 48 und 49 sind mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

- a) Für den vorübergehend beschäftigten Arbeiter, der nicht Saisonarbeiter ist, beträgt der Urlaub $2 \frac{1}{6}$ Arbeitstage für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- b) Für den Saisonarbeiter beträgt der Urlaub ein Zwölftel des in § 48 Abs. 7 vorgesehenen Urlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- c) Der nach Buchst. a) oder b) zustehende Urlaub ist auf volle Tage aufzurunden.
- d) § 49 Abs. 4 ist nicht anzuwenden.

Nr. 7
Zu § 57 – Ordentliche Kündigung

Für den vorübergehend beschäftigten Arbeiter beträgt die Kündigungsfrist im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche. Hat die Beschäftigung im jetzigen Arbeitsverhältnis länger als einen Monat gedauert, beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber zwei Wochen zum Schluss eines Kalendermonats.

Nr. 8
Zu § 58 – Ausschluss der ordentlichen Kündigung

§ 58 ist auf den vorübergehend beschäftigten Arbeiter nicht anzuwenden.

3. Regelung

über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD Teil B, 1.

§ 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.

§ 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) Ist 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. Maßgebendes Ereignis für einen Zeitablauf oder für die Erfüllung einer Bewährungszeit ist der dem Zeitablauf oder dem Ablauf der Bewährungszeit folgende Tag.
- (3) Die Tätigkeitsmerkmale, die für bestimmte Einrichtungen vorgesehen sind, gelten nur für die in diesen Einrichtungen beschäftigten Arbeiter. Das schließt nicht aus, dass außerhalb dieser Einrichtungen mit gleichartigen Arbeiten beschäftigte Arbeiter bei Erfüllung der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale in dieselbe Lohngruppe einzureihen sind.
- Die 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) Arbeiter, die in einer oder mehreren Lohngruppen unter „ferner“ aufgeführt sind, können nicht nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen eingereiht werden. Dies gilt nicht für die Arbeiter der Lohngruppe 2, die überwiegend Arbeiten zu verrichten haben, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen.
- (5) Wird 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. In 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.

§ 3 Vorarbeiter

(1) Die 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.

Die 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.

Wird 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) Vorarbeiter sind Arbeiter, die durch schriftliche Verfügung zu Gruppenführern von Arbeitern bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. Die Gruppe muss außer dem Vorarbeiter aus mindestens zwei Arbeitern bestehen. Zur Arbeit zugeteilte Firmenarbeiter rechnen wie entsprechende Arbeiter. Auszubildende 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.

Lohngruppenverzeichnis Vorbemerkungen:

1. Anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne des Lohngruppenverzeichnisses sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe.

Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingereiht.

Arbeiter, die in den Lohngruppen 3 bis 8 a nur mit der Berufsbezeichnung des anerkannten Ausbildungsberufes aufgeführt sind, sind Arbeiter mit einer entsprechenden abgeschlossenen Ausbildung nach Lohngruppe 3 Nr. 1 bzw. nach Lohngruppe 4 Nr. 1. Der Besitz eines Handwerksmeisterbriefes, eines Industriemeisterbriefes oder eines Meisterbriefes in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf ist ohne Einfluss auf die Einreihung.

2. bis 4. frei

5. Ist die Einreihung des Arbeiters von der Erfüllung einer Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit abhängig, so gilt Folgendes:

A. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn sich der Arbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden die Zeiten angerechnet, während deren der Arbeiter in gleicher Berufstätigkeit in einer höheren Lohngruppe eingereiht war.

B. Die Bewährungszeit bzw. die Zeit einer Tätigkeit muss ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich. Unabhängig hiervon sind ferner unschädlich Unterbrechungen

a) wegen Ableistung des Grundwehrdienstes und des Zivildienstes,

b) wegen Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 42 ABD Teil B, 1. i.V. m. § 37 Abs. 1 ABD Teil A, 1.,

c) im Sinne der regelmäßig wiederkehrenden Unterbrechungen bei Saisonarbeitern,

d) wegen der Schutzfristen und wegen Mutterschaftsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz,

e) wegen Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder wegen der tatsächlichen Pflege oder Betreuung eines nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen

Angehörigen, mit dem der Arbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebt, bis zu insgesamt fünf Jahren,

f) wegen einer vom Wehrdienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer bis zu zwei Jahren.

Die Zeiten der Unterbrechung werden auf die Bewährungszeit bzw. die Zeit einer Tätigkeit nicht angerechnet mit Ausnahme der Zeiten

a) einer Arbeitsbefreiung nach § 33 ABD Teil B, 1. i.V.m. § 52 Abs. 1, 2, 4 und 6 ABD Teil A, 1.,

b) eines Arbeitsausfalles oder eines Arbeitsversäumnisses im Sinne des § 35 ABD Teil B, 1.,

c) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 42 ABD Teil B, 1. i.V.m. § 37 Abs. 1 ABD Teil A, 1. bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 42 ABD Teil B, 1. i.V.m. § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 ABD Teil A, 1. bis zu 28 Wochen,

d) einer Kur im Sinne des § 42 a MTL II in der bis zum 31. August 1995 geltenden Fassung einschließlich einer etwa sich anschließenden ärztlich verordneten Schonungszeit,

e) eines Urlaubs nach den §§ 48, 48 a und 49 ABD Teil B, 1. und nach dem SGB IX,

f) eines Sonderurlaubs nach § 55 ABD Teil B, 1. i.V.m. § 50 Abs.3 Satz 2 ABD Teil A,1.,

g) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz.

C. Bewährungszeiten bzw. Zeiten einer Tätigkeit, in denen der Arbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeiters beschäftigt war, werden voll angerechnet.¹ Zeiten im Sinne

des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – bleiben unberücksichtigt.

¹ Übergangsvorschrift:

Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – werden bei der Berechnung der Bewährungszeit oder der Zeit einer Tätigkeit für den Zeitaufstieg nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2001 zurückgelegt worden sind.

Lohngruppe 1

1. Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten

Beispiele:

1.1 Haus- und Hofarbeiter, soweit nicht höher eingereicht,

1.2 frei,

1.3 Hilfsarbeiter in Archiven, soweit nicht höher eingereicht,

1.4 Hilfsarbeiter in Druckereien, soweit nicht höher eingereicht,

1.5 Hilfsarbeiter in Lagern, soweit nicht höher eingereicht,

1.6 frei,

1.7 Reiniger auf selbstfahrenden Reinigungsmaschinen in Gebäuden, die diese Maschinen auch warten.

2. bis 5. frei

6. Ferner:

6.1 Arbeiter, die Kleiderablagen warten,

6.2 Arbeiter, die Speisen und Getränke zutragen, soweit nicht höher eingereicht,

6.3 Arbeiter, die Toiletten warten,

6.4 Arbeiter mit einfachen hauswirtschaftlichen Arbeiten, z.B. einfache Küchenhilfsarbeiten wie Gemüseputzen und Kartoffelschälen, ferner Geschirrspülen (ausgenommen an Maschinen),

6.5 Arbeiter mit einfachen Hilfsarbeiten in Wäschereien und Plättereien, wie Zureichen und Zusammenlegen von Wäschestücken und Sortieren von Wäsche,

6.6 Reiniger in Gebäuden.

Dazu :

12. In Brennereien und Mostereien

Beispiel zu 6.:

12.6.1 Arbeiter mit folgenden Hilfsarbeiten:

Ausstatten, Spülen und Stapeln von Flaschen,

16. Im Gartenbau

Beispiel zu 1.:

16.1.1 Arbeiter, die Unkraut jäten,

16.6.1 Arbeiter mit folgenden Hilfsarbeiten:

Einfache Hilfsarbeiten bei Frostschutzmaßnahmen,

Ernten und Vorsortieren von Gemüse und Obst,

Gras zusammenbringen von Hand, ausgenommen Futtergras,

Heu wenden und zusammenbringen von Hand,

Hilfsleistungen beim Eintopfen und Auspflanzen von Jungware,

Hilfsleistungen beim Gemüsepflanzen,

Rasensprengen,

Säubern der Grün- und Gartenanlagen (mit Ausnahme von Wasseranlagen)

und der Wege von Feldrückständen, Laub, Papier, Unkraut und dergleichen.

20. In der Landwirtschaft

Beispiele zu 1.:

20.1.1 Arbeiter, die Hackfrüchte pflanzen und verziehen,

20.1.2 Arbeiter, die Unkraut jäten,

Beispiel zu 6.:

20.6.1 Arbeiter mit folgenden Hilfsarbeiten (ausgenommen schwere Transportarbeiten, z.B. Säcketragen):

Einfache Hof-, Speicher- und Stallarbeiten, Ernten und Vorsortieren von

Gemüse, Kartoffeln, sonstigen Hackfrüchten und Obst,

Getreide binden und aufstellen,

Heu wenden und zusammenbringen von Hand.

31. Im Weinbau

Beispiel zu 6.:

31.6.1 Arbeiter mit folgenden Hilfsarbeiten:
Ausstatten, Spülen und Stapeln von Flaschen,
Heften (aufbinden),
Reben lesen und hinaustragen,
Trauben lesen (ohne Büttentragen).

Lohngruppe 1 a

1. bis 4. frei
5. Arbeiter der Lohngruppe 1 Nrn. 6.1 bis 6.6, 12.6.1, 16.6.1, 20.6.1, und 31.6.1 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 2

1. Arbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist.

Beispiele:

- 1.1 Aktenhefter (Aktenkleber), soweit nicht höher eingereicht,
- 1.2 frei,
- 1.3 Arbeiter, die nicht einfache hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten (z.B. Zubereiten von Kaltverpflegung) oder an Maschinen (z.B. Kartoffelschälmaschinen, Gemüseputzmaschinen, Geschirrspülmaschinen) arbeiten,
- 1.4 Arbeiter, die Speisen und Getränke zutragen und auch kassieren,
- 1.5 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf als Beiköche, soweit nicht höher eingereicht,
- 1.6 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher, soweit nicht höher eingereicht,
- 1.7 bis 1.8 frei,
- 1.9 Pfortner, soweit nicht höher eingereicht,
2. bis 3. frei,
4. Arbeiter der Lohngruppe 1 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung in dieser Lohngruppe,
5. frei,
6. Ferner:
 - 6.1 Haus- und Hofarbeiter nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 1,
 - 6.2 frei,
 - 6.3 Hilfsarbeiter in Archiven nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 1,
 - 6.4 Hilfsarbeiter in Druckereien nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 1,
 - 6.5 frei,

6.6 Hilfsarbeiter in Lagern nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe

1,

6.7 Maschinenputzer, soweit nicht höher eingereicht,

6.8 Ofenheizer (Raumbeheizer),

6.9 Reiniger von Werkstätten und Maschinenhallen,

6.10 frei,

6.11 Wagenwäscher.

Dazu:

12. In Brennereien und Mostereien

Beispiele zu 1.:

12.1.1 Brennereiarbeiter, soweit nicht höher eingereicht,

12.1.2 Mostereiarbeiter, soweit nicht höher eingereicht.

15. In Galerien und Museen

Beispiele zu 1.:

15.1.1 Galeriearbeiter, soweit nicht höher eingereicht,

15.1.2 Museumsarbeiter, soweit nicht höher eingereicht.

16. Im Gartenbau

Beispiel zu 1.:

16.1.1 Gartenarbeiter, soweit nicht höher eingereicht.

20. In der Landwirtschaft

Beispiel zu 1.:

20.1.1 Landwirtschaftliche Arbeiter, soweit nicht höher eingereicht.

31. Im Weinbau

Beispiele zu 1.:

31.1.1 Kellereiarbeiter, soweit nicht höher eingereicht,

31.1.2 Rebarbeiter, soweit nicht höher eingereicht.

Lohngruppe 2 a

1. Angelernte Arbeiter, das sind Arbeiter mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern.

Beispiele zu 1.:

1.1 Arbeiter an Bürovielfältigungsmaschinen, soweit nicht höher eingereicht.

1.2 frei,

1.3 Arbeiter mit einfachen Arbeiten in der Photographie (z.B. Abdekarbeiten), soweit nicht höher eingereicht,

1.4 Arbeiter mit einfachen Kopierarbeiten,

1.5 Buchbindereiarbeiter, soweit nicht höher eingereicht,

1.6 Druckereiarbeiter, soweit nicht höher eingereicht,

1.7 frei,

1.8 Lichtpausarbeiter, soweit nicht höher eingereicht.

2. frei,
3. Arbeiter mit Tätigkeiten der Lohngruppen 1, 1 a und 2, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.

Beispiele zu 3.:

- 3.1 Helfer an Heizungsanlagen,
- 3.2 Lagerarbeiter, soweit nicht höher eingereicht.
4. Arbeiter der Lohngruppe 2 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung in dieser Lohngruppe.
5. Arbeiter der Lohngruppe 2 Nrn. 4, 6.1 bis 6.6, 6.8, 6.9 und 6.11 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.
6. Ferner:
 - 6.1 Aktenhefter (Aktenkleber) nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2,
 - 6.2 frei,
 - 6.3 Archivarbeiter, soweit nicht höher eingereicht,
 - 6.4 Boten, soweit nicht höher eingereicht,
 - 6.5 bis 6.8 frei,
 - 6.9 Maschinenputzer nach einjähriger Bewährung in der Lohngruppe 2,
 - 6.10 frei,
 - 6.11 Pfortner
 - a) an verkehrsreichen Eingängen oder
 - b) mit einfachem Fernsprechvermittlungsdienst, soweit nicht höher eingereicht,
 - 6.12 bis 6.13 frei,
 - 6.14 Wagenpfleger, soweit nicht höher eingereicht.

Dazu:

15. In Galerien und Museen

Beispiele zu 3.:

- 15.3.1 Galerieaufseher, soweit nicht höher eingereicht,
- 15.3.2 Museumsaufseher, soweit nicht höher eingereicht.

Zu 6.:

- 15.6.1 Arbeiter als Parkaufseher,
- 15.6.2 Galeriearbeiter nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2,
- 15.6.3 Museumsarbeiter nach einjähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2.

Lohngruppe 3

1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. frei,

3. Angelernte Arbeiter der Lohngruppe 2 a Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.
 4. Angelernte Arbeiter der Lohngruppe 2 a Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.
 5. Arbeiter der Lohngruppe 2 a Nrn. 3, 4, 6.1, 6.9, 15.6.1 bis 15.6.3 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.
 6. Ferner:
 - 6.1 Arbeiter an Büro-Offsetmaschinen, soweit nicht höher eingereiht,
 - 6.2 frei,
 - 6.3 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf als Beiköche nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2,
 - 6.4 Arbeiter ohne abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Näher, Plätter (Bügler, Mangler) oder Wäscher nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2,
 - 6.5 Archivarbeiter, die mit der pfleglichen Behandlung wertvoller Archivalien betraut sind, soweit nicht höher eingereiht,
 - 6.6 Archivarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,
 - 6.7 Bibliotheksarbeiter in wissenschaftlichen Bibliotheken,
 - 6.8 Boten nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,
 - 6.9 Buchbindereiarbeiter als Hilfsbuchbinder nach zweijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2a,
 - 6.10 Druckereiarbeiter als Maschinenhelfer im Buch- oder Flachdruck oder als Anleger für großformatigen Mehrfarbendruck, soweit nicht höher eingereiht,
 - 6.11 bis 6.12 frei,
 - 6.13 Hausmeister, soweit nicht höher eingereiht,
 - 6.14 bis 6.19 frei,
 - 6.20 Lagerarbeiter, die wertvolle Geräte pflegen, soweit nicht höher eingruppiert,
 - 6.21 Lagerarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,
 - 6.22 Lichtpauser mit Abschlussprüfung in dem früheren Anlernberuf, Lichtpauser, soweit nicht höher eingereiht,
 - 6.23 frei,
 - 6.24 Pförtner,
 - a) die in nicht unerheblichem Umfang mit schriftlichen Arbeiten¹ beschäftigt werden oder
 - b) mit Fernsprechvermittlungsdienst bei mehr als einem Amtsanschluss,
- ¹ Zu den schriftlichen Arbeiten gehört nicht das Ausfüllen von Besucherzetteln.

6.25 Pförtner

- a) an verkehrsreichen Eingängen oder
- b) mit einfachem Fernsprechvermittlungsdienst nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,

6.26 bis 6.30 frei,

6.31 Wagenpfleger nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a.

Dazu :

12. In Brennereien und Mostereien

Zu 6.:

12.6.1 Brennereiarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung,

12.6.2 Mostereiarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung,

15. In Galerien und Museen

Zu 6.:

15.6.1 Galerieaufseher, zu deren Tätigkeit auch das Erheben von Eintrittsgeld oder der Verkauf von vielfältigem Druck- und Bildmaterial gehören,

15.6.2 Galerieaufseher nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a,

15.6.3 Museumsaufseher, zu deren Tätigkeit auch das Erheben von Eintrittsgeld oder der Verkauf von vielfältigem Druck- und Bildmaterial gehören,

15.6.4 Museumsaufseher nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 a.

16. Im Gartenbau

Beispiel zu 3.:

16.3.1 Gartenarbeiter, die gärtnerische Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das

Maß dessen hinausgehen, das von einem angelernten Arbeiter verlangt werden kann, z.B. Formschneiden von Bäumen, Hecken und Sträuchern, selbstständige Bepflanzung von Parterreanlagen.

Zu 6.:

16.6.1 Fahrer von Traktoren, soweit nicht höher eingereiht,

16.6.2 Gartenarbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Rasenmähern) führen,

16.6.3 Gartenarbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Maschinen) führen und warten sowie kleinere Reparaturen selbstständig ausführen, soweit nicht höher eingereiht,

16.6.4 Gartenarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung.

20. In der Landwirtschaft

Zu 6.:

- 20.6.1 Fahrer von Traktoren, soweit nicht höher eingereiht,
- 20.6.2 Landwirtschaftliche Arbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung,
- 20.6.3 Landwirtschaftliche Arbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Rasenmähern) führen,
- 20.6.4 Landwirtschaftliche Arbeiter als Geflügelzüchter ohne Prüfung, Gespannführer, Melker ohne Prüfung, Schäfer ohne Prüfung, Schweinewarte ohne Prüfung nach mindestens dreijähriger Berufserfahrung.

31. Im Weinbau

Zu 6.:

- 31.6.1 Kellereiarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung,
- 31.6.2 Rebarbeiter nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 2 oder mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung,
- 31.6.3 Rebarbeiter, die motorgetriebene Landmaschinen führen.

Lohngruppe 3 a

- 1. bis 4. frei,
- 5. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nrn. 3, 4, 6.3 bis 6.4, 6.6 bis 6.9, 6.21, 6.24 bis 6.25, 6.31, 12.6.1, 12.6.2, 15.6.1 bis 15.6.4, 16.6.1, 16.6.2, 16.6.4, 20.6.1 bis 20.6.4, 31.6.1 bis 31.6.3 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 4

- 1. Arbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
- 2. frei,
- 3. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1, die Arbeiten verrichten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.
- 4. Arbeiter der Lohngruppe 3 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.
- 5. frei,
- 6. Ferner:
 - 6.1 Arbeiter als Lagerverwalter,

- 6.2 Arbeiter an Büro-Offsetmaschinen nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.3 frei,
6.4 Archivarbeiter, die mit der pfleglichen Behandlung wertvoller Archivalien betraut sind, nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.5 Baumwarte mit Lehrabschlussprüfung in dem früheren Lehrberuf Baumwart, soweit nicht höher eingereicht,
6.6 frei,
6.7 Druckereiarbeiter als Maschinenhelfer im Buch- oder Flachdruck oder als Anleger für großformatigen Mehrfarbendruck nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.8 bis 6.10 frei,
6.11 Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, soweit nicht höher eingereicht,
6.12 Hausmeister nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.13 bis 6.17 frei,
6.18 Kraftwagenfahrer, soweit nicht höher eingereicht,
6.19 frei,
6.20 Lagerarbeiter, die wertvolle Geräte pflegen, nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.21 Lichtpauser mit Abschlussprüfung in dem früheren Anlernberuf Lichtpauser nach zweijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 3,
6.22 bis 6.26 frei,
6.27 Wirtschafter, z.B. in der Material-, Wäsche- und Küchenverwaltung.
Dazu:
16. Im Gartenbau
Zu 6.:
16.6.1 Arbeiter mit gärtnerischem Facharbeiterbrief¹,
16.6.2 Arbeiter mit landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief¹,
16.6.3 Arbeiter mit Waldfacharbeiterbrief¹,
¹ Diese Arbeiter werden in die höheren Lohngruppen wie Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 eingereicht.
16.6.4 Fahrer von Traktoren, die einer Zulassung zum Straßenverkehr bedürfen,
16.6.5 Gartenarbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Maschinen) führen und warten sowie kleinere Reparaturen selbstständig ausführen, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

20. In der Landwirtschaft

Zu 6.:

20.6.1 Arbeiter mit gärtnerischem Facharbeiterbrief¹,

20.6.2 Arbeiter mit landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief¹,

20.6.3 Arbeiter mit Waldfacharbeiterbrief¹,

¹ Diese Arbeiter werden in die höheren Lohngruppen wie Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 eingereiht.

20.6.4 Fahrer von Traktoren, die einer Zulassung zum Straßenverkehr bedürfen,

20.6.5 Landwirtschaftliche Arbeiter, die motorgetriebene Gartenbau- und Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Maschinen) führen und warten sowie kleinere Reparaturen selbstständig ausführen, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

31. Im Weinbau

Zu 6.:

31.6.1 Arbeiter mit Facharbeiterbrief im Weinbau¹,

31.6.2 Arbeiter mit gärtnerischem Facharbeiterbrief¹,

31.6.3 Arbeiter mit landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief¹,

¹ Diese Arbeiter werden in die höheren Lohngruppen wie Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 eingereiht.

31.6.4 Fahrer von Traktoren,

31.6.5 Rebarbeiter, die motorgetriebene Landmaschinen (mit Ausnahme von einfachen Maschinen) führen und warten sowie kleine Reparaturen selbstständig ausführen, nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit.

Lohngruppe 4 a

1. bis 4. frei,

5. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nrn. 3, 4, 6.1, 6.2, 6.4, 6.7, 6.12, 6.18, 6.20, 6.21, 6.27, 16.6.4, 16.6.5, 20.6.4, 20.6.5, 31.6.4, 31.6.5 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 5

1. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1, die hochwertige Arbeiten verrichten. Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Arbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das von einem solchen Arbeiter üblicherweise verlangt werden kann.

2. bis 3. frei,

4. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe,

- 5. frei,
- 6. Ferner:
 - 6.1 bis 6.2 frei,
 - 6.3 Baumwarte mit Lehrabschlussprüfung in dem früheren Lehrberuf Baumwart nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 4,
 - 6.4 bis 6.7 frei,
 - 6.8 Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren nach dreijähriger Bewährung als solche in der Lohngruppe 4.

Dazu:

16. Im Gartenbau

Zu 6.:

16.6.1 Fahrer von Traktoren bei regelmäßiger Verwendung verschiedener Anbaugeräte sowie verschiedener Anhängegeräte (z.B. Mähdrescher, Hackfrucht-Vollernter), die vom Traktor aus bedient werden.

20. In der Landwirtschaft

Zu 6.:

20.6.1 Fahrer von Traktoren bei regelmäßiger Verwendung verschiedener Anbaugeräte sowie verschiedener Anhängegeräte (z.B. Mähdrescher, Hackfrucht-Vollernter) die vom Traktor aus bedient werden.

31. Im Weinbau

Zu 6.:

31.6.1 Fahrer von Traktoren bei regelmäßiger Verwendung verschiedener Anbaugeräte.

Lohngruppe 5 a

- 1. bis 4. frei,
- 5. Arbeiter der Lohngruppe 5 Nrn. 4, 6.3, 6.8, 16.6.1, 20.6.1, 31.6.1 nach vierjähriger Tätigkeit in der jeweiligen Fallgruppe dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 6

- 1. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten. Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.
- 2. bis 3. frei,

Muster

4. Arbeiter der Lohngruppe 5 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 6 a

1. bis 4. frei,
5. Arbeiter der Lohngruppe 6 Nr. 4 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fall- und Lohngruppe.

Lohngruppe 7

1. bis 3. frei,
4. Arbeiter der Lohngruppe 6 Nr. 1 nach dreijähriger Bewährung als solche in dieser Lohngruppe.

Lohngruppe 7 a

1. bis 4. frei,
5. Arbeiter der Lohngruppe 7 Nr. 4 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fall- und Lohngruppe.

Lohngruppe 8

1. bis 14. frei,
15. In Galerien und Museen
Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1, die sich dadurch aus der Lohngruppe 6 herausheben, dass sie hochwertigste Arbeiten an wertvollen Kunstgegenständen oder an kunstgeschichtlich bedeutenden Gebäudeteilen verrichten.

Lohngruppe 8 a

1. bis 4. frei,
5. Arbeiter der Lohngruppe 8 Nr. 15 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fall- und Lohngruppe.

Lohngruppe 9

1. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren, die als Bediener von CNC-gesteuerten Maschinen komplizierte Werkstücke aus unterschiedlichen Materialien herstellen und dafür selbstständig nach Fertigungsunterlagen Arbeitsablaufprogramme ergänzen, Maschinenprogramme eingeben, testen und fahren sowie Programmfehler feststellen und beseitigen.

2. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren, die bei Einsatz von Laserschneidtechnik und Lasergraviertechnik selbstständig Arbeitsablaufprogramme ergänzen, eingeben, testen und fahren sowie Programmfehler feststellen und beseitigen.

3. Arbeiter der Lohngruppe 4 Nr. 1 mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren (z.B. Elektromechaniker, Energieelektroniker, Kälteanlagenbauer, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, Mess- und Regelmechaniker) mit Meisterbrief, die in großen Arbeitsstätten mit zentraler Haus- und Betriebstechnik komplizierte Anlagen (z.B. zentrale Mess-, Steuer- und Regelanlagen für Heiz-, Klima-, Sanitär- und Elektrotechnik) warten, instandsetzen, die Betriebsbereitschaft gewährleisten und in der Lage sind, die Regelung und Steuerung der Anlagen technischen Änderungen anzupassen.

4. Monatslohnregelung Nr. 5 zum ABD Teil B, 1.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die Arbeiter im kirchlichen Dienst, deren Arbeitsverhältnisse im ABD Teil B geregelt sind.

§ 2 Fortgeltung der Monatslohnregelung Nr. 4

Für die Monate November und Dezember 2002 gilt die Monatslohnregelung Nr. 4 zum ABD Teil B, 1.

§ 3 Einmalzahlungen

- (1) Die Arbeiter, die im Monat November 2004 Anspruch auf Bezüge aus einem Arbeitsverhältnis haben, das im gesamten Monat November 2004 zu demselben Arbeitgeber besteht, erhalten im Monat November 2004 eine Einmalzahlung in Höhe von 50 e.
- (2) Für den Höchstsatz der Einmalzahlung nach Absatz 1 und für die Einmalzahlung nach Absatz 2 gilt § 30 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 ABD Teil B, 1. entsprechend. Für die Einmalzahlung nach Absatz 2 sind die Verhältnisse am 1. November 2004 maßgebend.
- (3) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 4 Lohntabelle

Die Monatstabellenlöhne (§ 21 Abs. 3 ABD Teil B, 1.) sind vom 01. Mai 2004 an in der Anlage 1 festgelegt.

§ 5 Sozialzuschlag

(1) Der Sozialzuschlag nach § 41 ABD Teil B, 1. beträgt für die Zeit vom 01. Mai 2004 an 90,57 EURO monatlich.

(2) Der Sozialzuschlag erhöht sich

für Arbeiter mit Entlohnung nach	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
den Lohngruppen 1, 1 a und 2	5,11 EURO	25,56 EURO,
den Lohngruppen 2 a, 3 und 3 a	5,11 EURO	20,45 EURO,
der Lohngruppe 4	5,11 EURO	15,34 EURO.

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld auf Grund überstaatlicher oder zwischenstaatlicher Rechtsvorschriften abweichend von § 66 EStG bzw. § 6 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des Satzes 1 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Der Arbeiter, der in den Fällen des § 9 Abs. 2 ABD Teil B, 1. sowie des § 2 Abs. 6 und des § 3 der Regelung über das Lohngruppenverzeichnis für den vollen Kalendermonat

a) den Monatstabellenlohn einer höheren Lohngruppe erhält oder

b) durch die Summe des Monatstabellenlohnes und einer dieser Zulagen den Betrag des Monatstabellenlohnes einer höheren Lohngruppe in seiner Lohnstufe erreicht, wird für die Anwendung des Satzes 1 der höheren Lohngruppe zugeordnet.

Erhält der Arbeiter den Monatstabellenlohn aus einer höheren Lohngruppe und wird dadurch der Erhöhungsbetrag geringer oder fällt er weg, wird – wenn sich dadurch die Bezüge insgesamt verringern – der Unterschiedsbetrag zwischen der jeweiligen Summe aus dem Monatstabellenlohn, dem Sozialzuschlag und gegebenenfalls dem Erhöhungsbetrag aus der höheren Lohngruppe sowie den entsprechenden Bezügen, die am Tage vorher zugestanden haben, als Teil des Sozialzuschlages zusätzlich gezahlt; dies gilt entsprechend in den Fällen des Satzes 3.

§ 6 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Diese Regelung wird nicht angewendet auf Arbeiter, die spätestens mit Ablauf des 09. Januar 2003 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Arbeiter, die in unmittelbarem Anschluss an das auf eigenen Wunsch beendete Arbeitsverhältnis wieder in den kirchlichen oder öffentlichen Dienst eingetreten sind.

Kirchlicher oder öffentlicher Dienst im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband

oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 7 In-Kraft-Treten

Diese Regelung tritt mit Wirkung vom 01. November 2002 in Kraft. Abweichend hiervon treten §§ 3 bis 5 am 01. Januar 2003 in Kraft.

Anlage 1 zur Monatslohnregelung Nr. 5 zum ABD Teil B, 1.

Monatstabellenlöhne

Gültig ab 01. 05. 2004 (monatlich in Euro)

Lohn- gruppe	Monatstabellenlöhne in Stufe							
	----	1	2	3	4	5	6	7
9	2.269,18	2.305,48	2.342,35	2.379,83	2.417,92	2.456,58	2.495,89	2.535,84
8a	2.220,31	2.255,84	2.291,93	2.328,60	2.365,85	2.403,71	2.442,17	2.481,25
8	2.171,46	2.206,19	2.241,49	2.277,34	2.313,79	2.350,83	2.388,43	2.426,65
7a	2.124,72	2.158,70	2.193,25	2.228,32	2.263,98	2.300,19	2.337,00	2.374,40
7	2.077,94	2.111,20	2.144,96	2.179,28	2.214,15	2.249,58	2.285,57	2.322,14
6a	2.033,20	2.065,73	2.098,78	2.132,35	2.166,49	2.201,14	2.236,35	2.272,14
6	1.988,47	2.020,27	2.052,59	2.085,44	2.118,80	2.152,70	2.187,14	2.222,16
5a	1.945,64	1.976,78	2.008,41	2.040,54	2.073,19	2.106,38	2.140,06	2.174,31
5	1.902,83	1.933,27	1.964,22	1.995,64	2.027,56	2.060,02	2.092,98	2.126,46
4a	1.861,87	1.891,65	1.921,92	1.952,66	1.983,91	2.015,65	2.047,90	2.080,69
4	1.820,90	1.850,04	1.879,63	1.909,71	1.940,26	1.971,30	2.002,83	2.034,89
3a	1.781,70	1.810,19	1.839,17	1.868,58	1.898,49	1.928,86	1.959,73	1.991,07
3	1.742,48	1.770,36	1.798,69	1.827,46	1.856,72	1.886,41	1.916,61	1.947,25
2a	1.704,97	1.732,24	1.759,97	1.788,11	1.816,72	1.845,80	1.875,33	1.905,34
2	1.667,45	1.694,11	1.721,23	1.748,77	1.776,75	1.805,19	1.834,13	1.863,41
1a	1.631,54	1.657,65	1.684,19	1.711,11	1.738,50	1.766,32	1.794,57	1.823,28
1	1.595,65	1.621,17	1.647,11	1.673,46	1.700,23	1.727,44	1.755,09	1.783,17

Muster

Regelung über die Lohnzuschläge

5.1. Regelung über die Lohnzuschläge gemäß § 29 ABD Teil B, 1.

§ 1 Zahlung der Lohnzuschläge

(1) Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge gemäß § 29 ABD Teil B, 1. werden für die in der Anlage zu dieser Regelung aufgeführten zuschlagsberechtigten Arbeiten gezahlt.

(2) Die Arbeiten werden, soweit sich aus der Anlage nichts anderes ergibt, zur Festlegung der Höhe der Zuschläge den Zuschlagsgruppen I bis X zugeordnet. Die Lohnzuschläge betragen je Stunde

in der Zuschlagsgruppe I	5 v. H.,
in der Zuschlagsgruppe II	6 v. H.,
in der Zuschlagsgruppe III	8 v. H.,
in der Zuschlagsgruppe IV	10 v. H.,
in der Zuschlagsgruppe V	12 v. H.,
in der Zuschlagsgruppe VI	14 v. H.,
in der Zuschlagsgruppe VII	16 v. H.,
in der Zuschlagsgruppe VIII	20 v. H.,
in der Zuschlagsgruppe IX	25 v. H.,
in der Zuschlagsgruppe X	31 v. H.

der Bemessungsgrundlage von 5,71 Euro¹. Die Bemessungsgrundlage erhöht sich jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz wie der Monatstabellenlohn der Stufe 4 der Lohngruppe 4. Bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage oder der Zuschläge sich ergebende Bruchteile eines Cents unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden.

(3) Die für bestimmte Einrichtungen aufgeführten Arbeiten sind nur für diese Einrichtungen zuschlagsberechtigt. Die für ein bestimmtes Fachgebiet aufgeführten Arbeiten sind zuschlagsberechtigt ohne Rücksicht darauf, in welcher Einrichtung sie geleistet werden.

¹ Betrag gültig ab 01. 01. 2002

§ 2 Berechnung der Lohnzuschläge

(1) Die Lohnzuschläge werden für die Arbeitszeit gezahlt, in der zuschlagsberechtigte Arbeiten verrichtet werden.

(2) Arbeitszeiten nach Abs. 1 werden getrennt nach Zuschlagsgruppen für jeden Arbeitstag oder für jede Arbeitsschicht zusammengerechnet. Ergeben sich nach der Zusammenrechnung für eine Zuschlagsgruppe Bruchteile einer Stunde, so werden Zeiten unter 15 Minuten nicht berücksichtigt, Zeiten von mindestens 15 Minuten als eine Stunde gewertet.

(3) Liegen für eine Arbeit die Voraussetzungen für mehrere Lohnzuschläge vor, wird nur ein Lohnzuschlag, und zwar der höchste, gezahlt, soweit sich aus der Anlage nichts anderes ergibt.

4) Trifft ein Lohnzuschlag mit einem oder mehreren der folgenden Lohnzuschläge zusammen, werden abweichend von Abs. 3, soweit sich aus der Anlage nichts anderes ergibt, zwei Lohnzuschläge, und zwar die beiden höchsten, gezahlt:

Nr.A 9,	Nr.A 32,	Nr.A 86,
Nr.A 10,	Nr.A 8,	Nr. F 2,
Nr.A 11,	Nr.A 82,	Nr.G 11.
Nr.A 12,	Nr.A 83,	

(5) Wird ein Arbeiter, mit dem eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Arbeiters vereinbart ist, mit Arbeiten beschäftigt, für die Lohnzuschläge in Monatsbeträgen zustehen, erhält er den Teil des Monatsbetrages, der dem Maß der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

5.2. Regelung über die Lohnzuschläge (allgemeiner Katalog)

(nicht abgedruckt)

6. Regelung über Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer

(nicht abgedruckt)

7. Regelung betr. Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten

(nicht abgedruckt)

Teil C

Gemeinsame Regelungen für Angestellte und Arbeiter

1. Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO) vom 01. 05. 1997

(zuletzt geändert am 18. 10. 2000 zum 01. 01. 2001)

A. Arbeitszeitregelungen für kirchenspezifische Tätigkeiten (in Ausfüllung von § 7 und § 12 Arbeitszeitgesetz – ArbZG 94)

§ 1 Geltungsbereich

Die Vorschriften des Teil A gelten für Mitarbeiter, die aufgrund eines Arbeitsvertrages in kirchenspezifischen Bereichen tätig sind und deshalb Arbeiten leisten müssen, die zeitlich von den Regelarbeitszeiten des ArbZG abweichen, um dem der Kirche eigenen Sendungsauftrag nachkommen zu können.

§ 2 Personengruppen

Kirchenspezifische Tätigkeiten werden vorwiegend von folgenden kirchlichen Berufsgruppen geleistet:

a)

- Religionslehrer
- Pädagogische Fach- und Zweitkräfte an den Kath. Tagesstätten für Kinder
- Mitarbeiter in der kirchlichen Erwachsenenbildung und Verbandsarbeit
- Mitarbeiter in der kirchlichen Jugendarbeit
- Mitarbeiter in kirchlichen Beratungsstellen
- Mitarbeiter an kirchlichen Pressestellen

b)

- Gemeindeassistenten und -referenten
- Seelsorgshelfer
- Kirchenmusiker
- Mesner
- Pastoralassistenten und -referenten

soweit deren Tätigkeit nicht vom Teil B erfasst wird.

c)

sonstige Mitarbeiter, denen aufgrund der Weisung des Vorgesetzten kirchenspezifische Tätigkeiten übertragen werden

§ 3 Werktägliche Arbeitszeit

Die Arbeitszeit kann auch auf bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn acht Stunden täglich im Durchschnitt eines Ausgleichszeitraums von bis zu einem Jahr nicht überschritten werden.

§ 4 Zielgruppenorientierte Arbeitszeit

Sofern die Arbeit aufgrund ihrer Eigenart zusammenhängend mehr als einen Tag erfordert (z.B. Seminare, Kurse) und diese zielgruppenbedingt nicht ausschließlich an Werktagen vorgenommen werden kann, kann an bis zu zehn Wochenenden (Freitag 13.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr) im Kalenderjahr wie folgt vom ArbZG abgewichen werden.

1. Für die Dauer von solchen Unternehmungen gelten folgende Arbeitszeiten:

- a) Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten.
- b) Abweichend von a) kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von bis zu einem Jahr im Durchschnitt acht Stunden arbeitstäglich nicht überschritten werden.
- c) Abweichend von a) oder b) kann bis zu viermal im Kalenderjahr auf max. zwölf Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von vier Wochen die das Maß des Abs. b) übersteigenden Arbeitsstunden ausgeglichen werden; im Übrigen ist nach Abs. b) zu verfahren.

2. Für die Dauer von solchen Unternehmungen gelten folgende Ruhezeitregelungen:

- a) Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.
- b) Die Dauer der Ruhezeit kann an bis zu vier Wochenenden im Kalenderjahr um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.
- c) Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes, die nicht mehr als fünf Stunden betragen, können zu anderen Zeiten innerhalb der Frist von vier Wochen ausgeglichen werden.

§ 5 Tägliche Arbeitszeit in Sonderfällen

(1) Sofern die Begleitung von Zielgruppen auf längeren Fahrten, Reisen, Freizeiten zu den dienstlichen Aufgaben der in § 2 genannten Mitarbeiter gehört, kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ohne Zeitausgleich verlängert werden, höchstens jedoch an 60 Tagen im Jahr.

(2) Für die Dauer von solchen Unternehmungen gelten folgende Ruhezeitregelungen:

- a) Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.
- b) Die Dauer der Ruhezeit kann um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.
- c) Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes, die nicht mehr als fünf Stunden betragen, können zu anderen Zeiten innerhalb der Frist von vier Wochen ausgeglichen werden.

§ 6 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Pausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 7 Ruhezeiten

(1) Die Ruhezeit kann bis zu siebenmal innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen auf bis zu neun Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit durch entsprechende Verlängerung der Ruhezeit innerhalb von zwei Kalendermonaten oder acht Wochen ausgeglichen wird, insbesondere dann, wenn der Mitarbeiter den Zeitpunkt der dienstlichen Inanspruchnahme nicht selbst bestimmen kann.

(2) Dauer und Lage der Ruhezeiten bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft können den Besonderheiten dieser Dienste angepasst werden, insbesondere sind Kürzungen der Ruhezeit infolge von Inanspruchnahmen während dieser Dienste zu anderen Zeiten auszugleichen.

§ 8 Ausgleich für Feiertagsbeschäftigung

Werden Mitarbeiter an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraumes von acht Wochen zu nehmen ist.

§ 9 Geltung des Arbeitszeitgesetzes

Im Übrigen gilt das Arbeitszeitgesetz von 1994 in der jeweiligen Fassung.

B. Arbeitszeitregelungen für Mitarbeiter im liturgischen Bereich

§ 10 Geltungsbereich

(1) Die Vorschriften des Teil B gelten für Mitarbeiter, soweit sie aufgrund ihres Arbeitsvertrages im liturgischen Bereich beschäftigt sind und damit gem. § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG das Arbeitszeitgesetz auf diese Mitarbeiter nicht anzuwenden ist. In den liturgischen Bereich fallen nur solche Aufgaben, die für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gottesdiensten und damit im Zusammenhang stehenden Gründen notwendig sind.

(2) Für Mitarbeiter, mit denen bei demselben Arbeitgeber sowohl Tätigkeiten nach Abs. 1 als auch sonstige Tätigkeiten arbeitsvertraglich vereinbart sind, gelten für die Tätigkeit im liturgischen Bereich die Regelungen des Teil B.

§ 11 Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit ist dienstplanmäßig auf höchstens sechs Tage pro Woche zu verteilen.
- (2) Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb eines Zeitraumes von bis zu einem Jahr im Durchschnitt acht Stunden arbeitstäglich nicht überschritten werden.
- (3) Die tägliche Arbeitszeit kann an Ostern und Weihnachten für höchstens je drei Tage sowie an bis zu acht besonderen Gemeindefesttagen auf höchstens zwölf Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von vier Wochen die das Maß des Satzes 2 übersteigenden Arbeitsstunden ausgeglichen werden.

§ 12 Ruhezeiten

- (1) Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.
- (2) Die Dauer der Ruhezeit kann bis zu achtmal im Kalenderjahr um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn dies wegen der zeitlichen Lage der liturgischen Handlungen, an denen der Mitarbeiter mitwirkt, oder wegen dringender dienstlicher oder betrieblicher Gründe erforderlich ist und wenn diese Verkürzungen innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird. Die Kürzung der Ruhezeit darf nicht öfter als an zwei aufeinander folgenden Tagen erfolgen.
- (3) Von Karsamstag auf Ostersonntag und vom 24. Dezember auf 25. Dezember kann aus dienstlichen Gründen von den Ruhezeitregelungen der Absätze 1 und 2 abgewichen werden.

§ 13 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

- (1) An Sonn- und Feiertagen dürfen Mitarbeiter nur zu Tätigkeiten gemäß § 10 Abs. 1 oder aus damit in Zusammenhang stehenden Gründen herangezogen werden.
- (2) Für den am Ostersonntag und Pfingstsonntag geleisteten Dienst wird dem Mitarbeiter jeweils ein arbeitsfreier Tag gewährt. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.
- (3) Die geleisteten Arbeitsstunden an einem gesetzlichen Feiertag oder an einem betriebsüblich arbeitsfreien Tag sind durch eine entsprechende zusammenhängende

Freizeit an einem Arbeitstag innerhalb eines Ausgleichszeitraums von acht Wochen auszugleichen.

(4) Wenn die angefallenen Ausgleichsstunden keinen vollen Tag ergeben, ist die wöchentliche Arbeitszeit so zu verteilen, dass der Mitarbeiter über einen ganzen freien Tag verfügen kann.

Zwei dieser Ausgleichstage können einmal im Kalenderjahr so zusammengefasst werden, dass ein Samstag mit dem darauffolgenden Sonntag arbeitsfrei ist.

§ 14 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt zum 01. 05. 1997 in Kraft.

2. Richtlinie zur Vereinheitlichung der Arbeitsverträge in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01. 03. 1996

Am 20. Juli 1995 ist das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG) in Kraft getreten. Dieses Gesetz überträgt eine entsprechende Richtlinie der Europäischen Gemeinschaft aus dem Jahr 1991 in nationales Recht.

In die Arbeitsverträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den bayerischen (Erz-)Diözesen sind unter Berücksichtigung des NachwG und spezifischer kirchlicher Regelungen folgende Mindestbestandteile aufzunehmen:

1. Genaue Bezeichnung des Arbeitgebers,
 2. Persönliche Daten des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin einschließlich der Religionszugehörigkeit,
 3. Bei Kirchenstiftungen als Arbeitgeber: Datum des Kirchenverwaltungsbeschlusses bzgl. der Anstellung,
 4. Bezeichnung oder allg. Beschreibung der vom Mitarbeiter / von der Mitarbeiterin zu leistenden Tätigkeit (z.B. Angestellte im Bürodienst, Lohnbuchhalter, Religionslehrerin, Gemeindefereferent, Erzieherin),
 5. Jeweiliger Beschäftigungsort (bei Religionslehrern Hinweis auf die Einsatzmöglichkeit an mehreren Schulen / Orten und Verweis auf die Anweisung für das jeweilige Schuljahr),
 6. Anstellungsbeginn und falls davon abweichend Beginn der Tätigkeit,
 7. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Befristungszeitpunkt, Befristungsgrund mit Hinweis darauf, dass zu diesem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung endet,
 8. Dauer der Probezeit,
 9. Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe (z.B. Vergütungsgruppe ABD Vb oder Lohngruppe ABD 4),
 10. Umfang der vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (bei teilzeitbeschäftigten Religionslehrern Verweis auf die Anweisung für das jeweilige Schuljahr),
 11. Umsetzung des Feststellungsbeschlusses der BayRK zur Grundordnung: „Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ ist in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrages“.
 12. Verweis auf die besonderen Loyalitätspflichten gemäß der Grundordnung: „Frau / Herr ... ist sich bewusst, dass im Hinblick auf ihr / sein Arbeitsverhältnis mit der Diözese ... ihre / seine Tätigkeit und auch ihr / sein außerdienstliches Verhalten nicht im Widerspruch zur kirchlichen Grundordnung stehen darf. Bei Verstoß gegen diese Verpflichtung gilt Art. 5 GO.“
- Vereinheitlichung der Arbeitsverträge – Teil C. 2.

13. Umsetzung des Beschlusses der BayRK zu § 4 ABD Teil A, 1.
„Für das Dienstverhältnis gelten die von der BayRK beschlossenen und vom (Erz-)Bischof für die (Erz-)Diözese ... in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung“.
14. Verweis auf Dienst- und/oder Vergütungsordnungen für bestimmte Berufsgruppen, die in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrages sind,
15. Verweis auf allgemeine diözesane Dienst- oder Beschäftigungsordnungen, die in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil des Arbeitsvertrages sind,
16. Hinweis, wer weisungsberechtigter Vorgesetzter ist, falls nicht identisch mit Arbeitgeber bzw. falls nicht in einer Dienstordnung geregelt.
17. Nebenabreden, weitere Vereinbarungen, Sonderregelungen (wegen der Wirksamkeit in Schriftform),
18. Hinweis darauf, dass persönliche Daten gespeichert werden,
19. Unterschrift des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten und des Mitarbeiters (bei Kirchenstiftungen gem. der „Ordnung für kirchliche Stiftungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen“), Beidrückung des Siegels oder Amtsstempels.
20. Bei Mitarbeitern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausüben, mit Ausnahme der Mitarbeiter, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden, außerdem ein Hinweis darauf, dass der Mitarbeiter in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

**3 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 1. Januar 2001
(zuletzt geändert am 16. 07. 2003)**

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:

Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind

§ 14 Sonderregelungen für Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind

Abschnitt V: Finanzierung

§ 15 Finanzierungsgrundsätze und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt

§ 16 Umlagen

§ 17 Sanierungsgelder

§ 18 Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren

§ 19 Bonuspunkte

Abschnitt VI: Verfahren

§ 20 Pflichten der Versicherten und der Betriebsrentenberechtigten

§ 21 Versicherungsnachweise

Muster

§ 22 Zahlung und Abfindung

§ 23 Ausschlussfristen

§ 24 Beitragsersatzung

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

Abschnitt III: Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

§ 32 Grundsätze

§ 33 Höhe der Anwartschaften für am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar

2002 noch Pflichtversicherte

§ 34 Höhe der Anwartschaften für am 1. Januar 2002 beitragsfrei Versicherte

Abschnitt IV: Schlussvorschriften

§ 35 Sterbegeld

§ 36 Sonderregelungen für die Jahre 2001/2002

§ 37 frei

§ 38 Sonderregelung zu § 26 Abs. 5

§ 39 In-Kraft-Treten

Anlage 1: frei

Anlage 2: Ausnahmen von der Versicherungspflicht

Anlage 3: Ausnahmen vom und Sonderregelungen zum Zusatzversorgungspflichtigen

Entgelt

Anlage 4: Versicherungsmathematische Grundsätze für die Bewertung der Verpflichtungen

im Rahmen der versicherungstechnischen Bilanz

Anlage 5: Altersvorsorgeplan 2001 des öffentlichen Dienstes

Präambel

I.

Die Versorgungsordnung A regelt die betriebliche Altersversorgung der bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Mitarbeiter.

II.

Grundlage für den Anspruch der Mitarbeiter auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung waren zum Stichtag 1. Januar 2001 die Regelungen des Tarifvertrages über die Versorgung der Arbeitnehmer kommunaler Verwaltungen und Betriebe (VersTV-G) vom 6. März 1967 in ihrer jeweils gültigen Fassung. Unbeschadet der Tatsache, dass die Bayerische Regional-KODA nunmehr mit der Versorgungsordnung A eine eigenständige kollektivrechtliche Regelung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung schafft, wird auch künftig die größtmögliche Nähe mit den für die bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Arbeitnehmer der dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern angehörenden Mitglieder geltenden Regelungen beibehalten.

III.

Soweit nicht in der Versorgungsordnung A inhaltlich abweichende oder ergänzende Regelungen vorgesehen sind, erhalten die Mitarbeiter Versicherungsleistungen wie bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherte Arbeitnehmer der dem Kommunalen Arbeitgeberverband angehörenden Mitglieder.

IV.

Änderungen in dem für die bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Arbeitnehmer der dem Kommunalen Arbeitgeberverband angehörenden Mitglieder geltenden Tarifvertrag werden zum jeweiligen Zeitpunkt Bestandteil der Versorgungsordnung A, soweit nicht die Bayerische Regional-KODA abweichende oder ergänzende Beschlüsse fasst.

V.

Die Bayerische Regional-KODA stellt fest und bestätigt, dass die Neuregelung der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung, wie sie im „Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Altersvorsorge-TV-Kommunal [ATV-K])“ vom 1. März 2002 sowie der Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden in der Fassung vom 25. Juni 2002 zum Ausdruck kommt, Bestandteil der Arbeitsverträge der Mitarbeiter im Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen ist. Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben sich – auch in Ausfüllung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 22. März 2000 (1 BvR 1136/96) – am 13. November 2001 auf eine grundlegende Reform der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes

geeignet, um deren Zukunftsfähigkeit zu sichern; der Altersvorsorgeplan 2001 vom 13. November 2001 ist dabei Geschäftsgrundlage des Tarifvertrages. Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird mit Ablauf des 31. Dezember 2000 geschlossen und durch ein Punktemodell ersetzt, in dem entsprechend den nachfolgenden Regelungen diejenigen Leistungen zugesagt werden, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von 4 v. H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde. Das Jahr 2001 wird im Rahmen des Übergangsrechts berücksichtigt.

VI.

Bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden kann als Leistung der betrieblichen Altersversorgung auch eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge durch eigene Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderungen durchgeführt werden.

Erster Teil: Punktemodell Abschnitt I: Geltungsbereich § 1 Geltungsbereich

Die „Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst – Versorgungsordnung A“ gilt für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Auszubildende (Mitarbeiter), die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen fallen, soweit nicht § 46 a oder § 46 b ABD Teil A, 1. zur Anwendung kommt.

Abschnitt II: Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden § 2 Pflichtversicherung

(1) Die Mitarbeiter sind vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 mit dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu versichern, wenn sie das 17. Lebensjahr vollendet haben und vom Beginn der Versicherung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres die Wartezeit (§ 6) erfüllen können, wobei frühere Versicherungszeiten, die auf die Wartezeit angerechnet werden, zu berücksichtigen sind.

Die Pflicht zur Versicherung endet mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

(2) Mitarbeiter mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen, die für ein befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt werden, in dem sie wegen der Dauer der Befristung die Wartezeit nach § 6 Abs. 1 nicht erfüllen können, und die bisher keine Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung

haben, sind auf ihren schriftlichen Antrag vom Dienstgeber von der Pflicht zur Versicherung zu befreien.¹ Der Antrag ist innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu stellen. Zugunsten der nach Satz 1 von der Pflichtversicherung befreiten Mitarbeiter werden Versorgungsanwartschaften auf eine freiwillige Versicherung (entsprechend § 26 Abs. 3 Satz 1) mit Beiträgen in Höhe der auf den Dienstgeber entfallenden Aufwendungen für die Pflichtversicherung, höchstens jedoch mit 4 v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts begründet. Wird das Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 1 verlängert oder fortgesetzt, beginnt die Pflichtversicherung anstelle der freiwilligen Versicherung mit dem Ersten des Monats, in dem die Verlängerung oder Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über fünf Jahre hinaus vereinbart wurde. Eine rückwirkende Pflichtversicherung von Beginn des Arbeitsverhältnisses an ist ausgeschlossen.

¹ Soweit eine Befreiung von der Pflichtversicherung nach § 2 Abs. 2 vor dem 31. März 2003 vorgenommen wurde, hat es in den Fällen, in denen die Wartezeit wegen der Dauer der Befristung erfüllt werden kann, damit sein Bewenden.

(3) Von der Pflicht zur Versicherung ausgenommen sind die von der Anlage 2 erfassten Mitarbeiter.

§ 3 Beitragsfreie Versicherung

(1) Die Versicherung bleibt als beitragsfreie Versicherung bestehen, wenn das Beschäftigungsverhältnis endet.

(2) Die beitragsfreie Versicherung endet bei Eintritt des Versicherungsfalles, Überleitung der Versicherung auf eine andere Zusatzversorgungseinrichtung, Tod, Erlöschen der Anwartschaft oder bei Beginn einer erneuten Pflichtversicherung.

§ 4 Überleitung der Versicherung

Die Mitarbeiter, die bei einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung versichert sind, von der die Versicherung übergeleitet wird, sind verpflichtet, die Überleitung der Versicherung auf die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu beantragen, es sei denn, dass bei der anderen Zusatzversorgungseinrichtung Pflicht zur Versicherung besteht oder auch bei Überleitung der Versicherung keine Pflicht zur Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden entstände.

Das Gleiche gilt für die Mitarbeiter, die gegen eine in Satz 1 genannte Zusatzversorgungseinrichtung Anspruch auf Rente haben, und zwar auch dann, wenn diese Zusatzversorgungseinrichtung die Rente weiter gewährt.

Abschnitt III: Betriebsrente

§ 5 Versicherungsfall und Rentenbeginn

Der Versicherungsfall tritt am Ersten des Monats ein, von dem an der Anspruch auf gesetzliche Rente wegen Alters als Vollrente bzw. wegen teilweiser oder voller

Erwerbsminderung besteht. Der Anspruch ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuweisen.

Den in der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherten, bei denen der Versicherungsfall nach Satz 1 eingetreten ist und die die Wartezeit nach § 6 erfüllt haben, wird auf ihren schriftlichen Antrag von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eine Betriebsrente gezahlt. Die Betriebsrente beginnt – vorbehaltlich des § 12 – mit dem Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

§ 6 Wartezeit

(1) Betriebsrenten werden erst nach Erfüllung der Wartezeit von 60 Kalendermonaten gewährt. Dabei wird jeder Kalendermonat berücksichtigt, für den mindestens für einen Tag Aufwendungen für die Pflichtversicherung nach §§ 16, 18 erbracht wurden. Bis zum 31. Dezember 2000 nach dem bisherigen Recht der Zusatzversorgung als Umlagemonate zu berücksichtigende Zeiten zählen für die Erfüllung der Wartezeit. Für die Erfüllung der Wartezeit werden Versicherungsverhältnisse bei Zusatzversorgungseinrichtungen nach § 2 Abs. 1 zusammengerechnet.

(2) Die Wartezeit gilt als erfüllt, wenn der Versicherungsfall durch einen Arbeitsunfall eingetreten ist, der im Zusammenhang mit dem die Pflicht zur Versicherung begründenden Arbeitsverhältnis steht oder wenn die/der Versicherte infolge eines solchen Arbeitsunfalls gestorben ist. Ob ein Arbeitsunfall vorgelegen hat, ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Unfallversicherung nachzuweisen.

(3) In den Fällen des § 7 Abs. 5 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Deutschen Bundestages und entsprechender gesetzlicher Vorschriften werden Zeiten einer nach dem Beginn der Pflichtversicherung liegenden Mitgliedschaft im Deutschen Bundestag, im Europäischen Parlament oder in dem Parlament eines Landes auf die Wartezeit angerechnet.

§ 7 Höhe der Betriebsrente

(1) Die monatliche Betriebsrente errechnet sich aus der Summe der bis zum Beginn der Betriebsrente (§ 5 Satz 4) erworbenen Versorgungspunkte (§ 8), multipliziert mit dem Messbetrag von 4 Euro.

(2) Die Betriebsrente wegen teilweiser Erwerbsminderung beträgt die Hälfte der Betriebsrente, die sich nach Absatz 1 bei voller Erwerbsminderung ergeben würde.

(3) Die Betriebsrente mindert sich für jeden Monat, für den der Zugangsfaktor nach § 77 SGB VI herabgesetzt ist, um 0,3 v. H., höchstens jedoch um insgesamt 10,8 v. H.

§ 8 Versorgungspunkte

- (1) Versorgungspunkte ergeben sich
- a) für das zusatzversorgungspflichtige Entgelt (§ 15),
 - b) für soziale Komponenten (§ 9) und
 - c) als Bonuspunkte (§ 19).

Die Versorgungspunkte nach Satz 1 Buchstabe a und b werden jeweils zum Ende des Kalenderjahres bzw. zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt und dem Versorgungskonto gutgeschrieben; die Feststellung und Gutschrift der Bonuspunkte erfolgt zum Ende des folgenden Kalenderjahres. Versorgungspunkte werden jeweils auf zwei Nachkommastellen unter gemeinüblicher Rundung berechnet.

(2) Die Anzahl der Versorgungspunkte für ein Kalenderjahr nach Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a ergibt sich aus dem Verhältnis eines Zwölftels des zusatzversorgungspflichtigen Jahresentgelts zum Referenzentgelt von 1000 Euro, multipliziert mit dem Altersfaktor (Absatz 3); dies entspricht einer Beitragsleistung von 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Bei einer vor dem 1. Januar 2003 vereinbarten Altersteilzeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes werden die Versorgungspunkte nach Satz 1 mit dem 1,8fachen berücksichtigt, soweit sie nicht auf Entgelten beruhen, die in voller Höhe zustehen.

(3) Der Altersfaktor beinhaltet eine jährliche Verzinsung von 3,25 v. H. während der Anwartschaftsphase und von 5,25 v. H. während des Rentenbezuges und richtet sich nach der folgenden Tabelle; dabei gilt als Alter die Differenz zwischen dem jeweiligen Kalenderjahr und dem Geburtsjahr:

Alter	Alters-Faktor	Alter	Alters-faktor	Alter	Alters-faktor	Alter	Alters-faktor
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9
25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64	0,8

und älter

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Wird aufgrund einer Einzelregelung ein Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, der den Mindestbeitrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b des Altersteilzeitgesetzes übersteigt, ist das zusatzversorgungspflichtige Entgelt so zu erhöhen, dass sich nach Anwendung von Absatz 2 Satz 2 so viele Versorgungspunkte ergeben, wie dies dem über den gesetzlichen Mindestbeitrag erhöhten Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung entspricht.

§ 9 Soziale Komponenten

- (1) Für jeden vollen Kalendermonat ohne Arbeitsentgelt, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach § 15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes ruht, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 EURO in diesem Monat ergeben würden. Es werden je Kind höchstens 36 Kalendermonate berücksichtigt; Zeiten nach § 6 Abs. 1 MuSchG werden den Zeiten nach Satz 1 gleichgestellt. Bestehen mehrere zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnisse im Sinne des Satzes 1 bestimmt die/der Pflichtversicherte, für welches Arbeitsverhältnis die Vorsorgepunkte nach Satz 1 berücksichtigt werden.
- (2) Bei Eintritt des Versicherungsfalles wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden Pflichtversicherten für jeweils zwölf volle, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlende Kalendermonate so viele Versorgungspunkte hinzugerechnet, wie dies dem Verhältnis von durchschnittlichem monatlichem zusatzversorgungspflichtigem Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalles zum Referenzentgelt entspricht; bei Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden Monate ohne zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt. Ist in diesem Zeitraum kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angefallen, ist für die Berechnung nach Satz 1 das Entgelt zugrunde zu legen, das sich als durchschnittliches monatliches zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Kalenderjahr vor dem Rentenbeginn ergeben hätte.
- (3) Bei Mitarbeitern, die am 1. Januar 2002 bereits 20 Jahre pflichtversichert sind, werden für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung bis zum 31. Dezember 2001 mindestens 1,84 Versorgungspunkte berücksichtigt. Bei Mitarbeitern, deren Gesamtbeschäftigungsquotient am 31. Dezember 2001 kleiner als 1,0 ist, gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass der Faktor 1,84 mit dem am 31. Dezember 2001 maßgebenden Gesamtbeschäftigungsquotienten multipliziert wird.

§ 10 Betriebsrente für Hinterbliebene

- (1) Stirbt eine Versicherte/ein Versicherter, die/der die Wartezeit (§ 6) erfüllt hat, oder eine Betriebsrentenberechtigte/ein Betriebsrentenberechtigter, hat die hinterbliebene Ehegattin/der hinterbliebene Ehegatte Anspruch auf eine kleine oder große Betriebsrente für Witwen/Witwer, wenn und solange ein Anspruch auf Witwen-/Witwerrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht oder bestehen würde, sofern kein Rentensplitting unter Ehegatten durchgeführt worden wäre. Art (kleine/große Betriebsrenten für Witwen/Witwer), Höhe (der nach Ablauf des Sterbevierteljahres maßgebende Rentenartfaktor nach § 67 Nrn. 5 und 6 und § 255 Abs. 1 SGB VI) und Dauer des Anspruchs richten sich – soweit keine abweichenden Regelungen getroffen sind – nach den entsprechenden Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Bemessungsgrundlage der Betriebsrenten für Hinterbliebene ist

jeweils die Betriebsrente, die die Verstorbene/der Verstorbene bezogen hat oder hätte beanspruchen können, wenn sie/er im Zeitpunkt ihres/seines Todes wegen voller Erwerbsminderung ausgeschieden wäre. Die ehelichen oder diesen gesetzlich gleichgestellten Kinder der/des Verstorbenen haben entsprechend den Sätzen 1 bis 3 Anspruch auf Betriebsrente für Voll- oder Halbweisen.

Der Anspruch ist durch Bescheid des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuweisen.

(2) Anspruch auf Betriebsrente für Witwen/Witwer besteht nicht, wenn die Ehe mit der/dem Verstorbenen weniger als zwölf Monate gedauert hat, es sei denn, dass nach den besonderen Umständen des Falles die Annahme nicht gerechtfertigt ist, dass es der alleinige oder überwiegende Zweck der Heirat war, der Witwe/dem Witwer eine Betriebsrente zu verschaffen.

(3) Betriebsrenten für Witwen/Witwer und Waisen dürfen zusammen den Betrag der ihrer Berechnung zugrunde liegenden Betriebsrente nicht übersteigen. Ergeben die Hinterbliebenenrenten in der Summe einen höheren Betrag, werden sie anteilig gekürzt. Erlischt eine der anteilig gekürzten Hinterbliebenenrenten, erhöhen sich die verbleibenden Hinterbliebenenrenten vom Beginn des folgenden Monats entsprechend, jedoch höchstens bis zum vollen Betrag der Betriebsrente der/des Verstorbenen.

§ 11 Anpassung der Betriebsrente und Neuberechnung

(1) Die Betriebsrenten werden, beginnend ab dem Jahr 2002, zum 1. Juli eines jeden Jahres um 1,0 v. H. dynamisiert.

(2) Die Betriebsrente ist neu zu berechnen, wenn bei einer/einem Betriebsrentenberechtigten ein neuer Versicherungsfall eintritt und seit der Festsetzung der Betriebsrente aufgrund des früheren Versicherungsfalles zusätzliche Versorgungspunkte zu berücksichtigen sind.

Durch die Neuberechnung wird die bisherige Betriebsrente um den Betrag erhöht, der sich als Betriebsrente aufgrund der neu zu berücksichtigenden Versorgungspunkte ergibt; für diese zusätzlichen Versorgungspunkte wird der Abschlagsfaktor nach § 7 Abs. 3 gesondert festgestellt.

Wird aus einer Betriebsrente wegen teilweiser Erwerbsminderung eine Betriebsrente wegen voller Erwerbsminderung oder wegen Alters, wird die bisher nach § 7 Abs. 2 zur Hälfte gezahlte Betriebsrente voll gezahlt. Wird aus einer Betriebsrente wegen voller Erwerbsminderung eine Betriebsrente wegen teilweiser Erwerbsminderung, wird die bisher gezahlte Betriebsrente entsprechend § 7 Abs. 2 zur Hälfte gezahlt. Die Sätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn zusätzliche Versorgungspunkte zu berücksichtigen sind.

Bei Neuberechnung der Betriebsrente sind Versorgungspunkte nach § 9 Abs. 2, die auf Grund des früheren Versicherungsfalles berücksichtigt wurden, nur noch insoweit anzurechnen, als sie die zusätzlichen Versorgungspunkte – ohne Bonuspunkte

nach § 19 aus einer Pflichtversicherung übersteigen oder soweit in dem nach § 9 Abs. 2 maßgebenden Zeitraum keine Pflichtversicherung mehr bestanden hat.
Für Hinterbliebene gelten die Sätze 3 und 4 entsprechend.

§ 12 Nichtzahlung und Ruhen der Betriebsrente

- (1) Die Betriebsrente wird von dem Zeitpunkt an nicht gezahlt, von dem an die Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 100 Abs. 3 Satz 1 in Verbindung mit § 34 Abs. 2 SGB VI endet. Die Betriebsrente ist auf Antrag vom Ersten des Monats an wieder zu zahlen, für den der/dem Rentenberechtigten die Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung wieder geleistet wird. Wird die Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung nach Eintritt des Versicherungsfalles (§ 5) alt Teilrente gezahlt, wird die Betriebsrente nur in Höhe eines entsprechenden Anteils gezahlt.
- (2) Ist der Versicherungsfall wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung eingetreten und wird die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen Hinzuverdienstes nicht oder nur zu einem Anteil gezahlt, wird auch die Betriebsrente nicht oder nur in Höhe eines entsprechenden Anteils gezahlt.
- (3) Die Betriebsrente ruht, solange die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ganz oder teilweise versagt wird.
- (4) Die Betriebsrente ruht ferner, solange die/der Berechtigte ihren/seinen Wohnsitz oder dauernden Aufenthalt außerhalb eines Mitglied-Staates der Europäischen Union hat und trotz Aufforderung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden keine Empfangsbevollmächtigte/keinen Empfangsbevollmächtigten im Inland bestellt.
- (5) Die Betriebsrente ruht ferner in Höhe des Betrages des für die Zeit nach dem Beginn der Betriebsrente gezahlten Krankengeldes aus der gesetzlichen Krankenversicherung, soweit dieses nicht nach § 96 a Abs. 3 SGB VI auf eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung anzurechnen oder bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung bzw. wegen Alters als Vollrente dem Träger der Krankenversicherung zu erstatten ist.
- (6) Für Hinterbliebene gelten die Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung über das Zusammentreffen von Rente und Einkommen entsprechend mit der Maßgabe, dass eventuelle Freibeträge sowie das Einkommen, das auf die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet wird, unberücksichtigt bleiben.

§ 13 Erlöschen des Anspruchs auf Betriebsrente

- (1) Der Anspruch auf Betriebsrente erlischt mit dem Ablauf des Monats,
 - a) in dem die/der Betriebsrentenberechtigte gestorben ist oder
 - b) für den die Rente nach § 43 bzw. § 240 SGB VI letztmals gezahlt worden istoder

Muster

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) Der Anspruch auf Betriebsrente für Witwen/Witwer erlischt im Übrigen mit dem Ablauf des Monats, in dem die Witwe/der Witwer geheiratet hat. Für das Wiederaufleben der Betriebsrente für Witwen/Witwer gilt § 46 Abs. 3 SGB VI entsprechend.

Abschnitt IV:

Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind

§ 14 Sonderregelungen für Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind

Für Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert sind, gelten die §§ 2 bis 13 entsprechend. Soweit 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. Bei Anwendung des § 5 sind dabei anstelle der Versicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung die Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung zu berücksichtigen.

Die teilweise oder volle Erwerbsminderung ist durch einen von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu bestimmenden Facharzt nachzuweisen.

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

(2) Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist, soweit sich aus Anlage 3 nichts anderes ergibt, der steuerpflichtige Arbeitslohn. Wird Altersteilzeit nach dem 31. Dezember 2002 vereinbart, ist – unter Berücksichtigung des Satzes 1 – zusatzversicherungs-

pflichtiges Entgelt während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das 1,8fache der zur Hälfte zustehenden Bezüge nach § 4 der Regelung der Altersteilzeitarbeit (ABD Teil C, 13.) zuzüglich derjenigen Bezüge, die in voller Höhe zustehen.

(3) Durch 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 Abs. 2 zugesagten Leistung abgewichen werden kann. Entsprechend 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. Die 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.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Wird aufgrund einer Einzelregelung ein Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, der den Mindestbeitrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b des Altersteilzeitgesetzes übersteigt, ist das Zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach Absatz 2 Satz 2 entsprechend zu erhöhen.

§ 16 Umlagen

(1) Von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden festgesetzte monatliche Umlagen in Höhe eines bestimmten Vomhundertsatzes des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Mitarbeiter (Umlagesatz) führt der Dienstgeber – ggf. einschließlich des vom Mitarbeiter zu tragenden Umlage-Beitrags – an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ab. Die Umlage-Beiträge der Mitarbeiter behält der Dienstgeber von deren Arbeitsentgelt ein. Bei Pflichtversicherten bleiben die am 1. November 2001 geltenden Vomhundertsätze für die Erhebung der Umlage-Beiträge bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden maßgebend.

(2) Der Dienstgeber hat die auf ihn entfallende Umlage bis zu einem Betrag von monatlich 89,48 EURO pauschal zu versteuern, solange die Pauschalversteuerung rechtlich möglich ist.

Soweit bei dem Dienstgeber die nach § 40 b Abs. 2 EStG zulässige Durchschnittsberechnung Anwendung findet, bleibt diese erhalten, solange sie rechtlich möglich ist.

(3) Die 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. Das Weitere regelt die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

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 Pauschalversteuerung entsprechendes Ergebnis zu erreichen.

§ 17 Sanierungsgelder

- (1) Zur 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 Dienstgeber Sanierungsgelder. Diese 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) Soweit die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden für die Pflichtversicherung Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren von höchstens 4 v. H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhebt, trägt diese der Dienstgeber.
- (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) Die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden stellt jährlich bis zum Jahresende für das vorangegangene Geschäftsjahr fest, in welchem Umfang aus verbleibenden Überschüssen (Absatz 2) Bonuspunkte (§ 8 Abs. 1 Satz 1 Buchst. c) vergeben werden können. Bonuspunkte 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. Über die Vergabe von Bonuspunkten entscheidet das zuständige Gremium der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden auf Vorschlag des Verantwortlichen Aktuars der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. Grundlage 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. Soweit eine Kapitaldeckung

vorhanden ist, werden dabei die tatsächlich erzielten Kapitalerträge veranschlagt. Soweit 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. Mitarbeiter, 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) Ergibt 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. Ergibt die versicherungstechnische Bilanz eine Unterdeckung, wird diese vorgetragen. Einzelheiten 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 Dienstgeber 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) Ohne Rechtsgrund gezahlte Betriebsrenten sind in Höhe ihrer Brutto-Beträge zurückzuzahlen. Haben Versicherte oder Betriebsrentenberechtigte ihre Pflichten

nach Absatz 1 verletzt, können sie sich nicht auf den Wegfall der Bereicherung berufen.

§ 21 Versicherungsnachweise

(1) Pflichtversicherte 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. Dabei ist neben der Anwartschaft auch die Zahl der Versorgungspunkte und der Messbetrag anzugeben. Im Falle der Kapitaldeckung sind zusätzlich die steuerrechtlich vorgeschriebenen Angaben zu beachten. Der Nachweis ist mit einem Hinweis auf die Ausschlussfrist nach Absatz 2 zu versehen. Wird 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. Das Weitere regelt die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

(2) Die Mitarbeiter können nur innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zugang des Nachweises nach Absatz 1 gegenüber ihrem Dienstgeber schriftlich beanstanden, dass die vom Dienstgeber zu entrichtenden Beiträge oder die zu meldenden Entgelte nicht oder nicht vollständig an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abgeführt oder gemeldet wurden. Beanstandungen 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) Die Betriebsrenten werden monatlich im Voraus auf ein Girokonto der Betriebsrentenberechtigten innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union überwiesen. Die Kosten der Überweisung auf ein Konto im Inland, mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift, trägt die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden. Besteht der Betriebsrentenanspruch nicht für einen vollen Kalendermonat, wird der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

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

Muster

§ 23 Ausschlussfristen

Der 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). Dem Antrag steht eine Mitteilung der/des Berechtigten gleich, die zu einem höheren Anspruch führt. Die Beanstandung, 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.

Auf die Ausschlussfrist ist in der Mitteilung über die Leistung hinzuweisen.

§ 24 Beitragserstattung

(1) Die beitragsfrei Versicherten, die die Wartezeit (§ 6) nicht erfüllt haben, können bis zur Vollendung ihres 67. Lebensjahres die Erstattung der von ihnen getragenen Beiträge beantragen. Der 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. Die Beiträge werden ohne Zinsen erstattet.

(2) Sterben Versicherte nach Antragstellung, aber vor Beitragserstattung, gehen die Ansprüche auf die Hinterbliebenen über, die betriebsrentenberechtigt sind. Mit 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 Mitarbeiter.

Abschnitt VII:

Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen § 25 Zuschüsse des Dienstgebers zu anderen Zukunftssicherungssystemen

(1) Für Mitarbeiter, die als Mitglieder einer berufständischen Versicherung von der Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind, richtet sich die Beteiligung des Dienstgebers am Beitrag zur berufständischen Versorgungseinrichtung nach § 172 Abs. 2 SGB VI.

Pflichtversicherte, die nach § 231 Abs. 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 Dienstgeber auf schriftlichen Antrag für jeden Kalendermonat, für den ihnen Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge 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.

Mitarbeiter, 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 Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen, einen zweckgebundenen Zuschuss zu ihren Beiträgen zur Versicherung im Versorgungswerk der Presse. Der Zuschuss beträgt die Hälfte des Beitrages, höchstens jedoch 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Die Zuschüsse nach den Sätzen 1 und 2 dürfen insgesamt den Betrag nicht übersteigen, den der Dienstgeber zu zahlen hätte, wenn die Mitarbeiter in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert wären.

(2) Im Falle der freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung behält der Dienstgeber den von den Mitarbeitern 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) Verfügen die Mitarbeiter 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.

Der 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) Den 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. Nach Beendigung der Pflichtversicherung kann die freiwillige

Versicherung – unabhängig davon, ob eine steuerliche Förderung möglich ist – längstens bis zum Eintritt des Versicherungsfalles (§ 5) fortgesetzt werden. Die Fortsetzung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Beendigung der Pflichtversicherung zu beantragen.

(2) Die eigenen Beiträge der Pflichtversicherten zur freiwilligen Versicherung werden entsprechend deren schriftlicher Ermächtigung vom Dienstgeber aus dem Arbeitsentgelt an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abgeführt. Der Dienstgeber schuldet auch in Anbetracht von Absatz 5 keine eigenen Beiträge.

(3) Die freiwillige Versicherung kann in Anlehnung an das Punktemodell erfolgen. Wahlweise kann sie auch durch fondsgebundene Rentenversicherung erfolgen, sofern die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden Entsprechendes anbietet. Unbeschadet etwaiger von der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden übernommener Zinsgarantien, haftet der Dienstgeber nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG nur für den Erhalt der eingezahlten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.

Das Nähere regelt die Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden.

(4) Die Mitarbeiter behalten ihre Anwartschaft, wenn ihr Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalles (§ 5) endet. Eine Abfindung von Anwartschaften ist nur dann möglich, wenn der Beschäftigte die freiwillige Versicherung kündigt. Im 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.

Die Mitarbeiter 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. Besteht 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. Das Verlangen ist nur innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich. Mit der Versorgungszusage durch den neuen Arbeitgeber erlischt die Verpflichtung des früheren Dienstgebers.

(5) Der Dienstgeber kann zu einer freiwilligen Versicherung der Mitarbeiter 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 Er-

träge 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) Die 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. Eine 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. Im Übrigen gelten die §§ 20, 21 und 22 Abs. 1 entsprechend.

Dritter Teil: Übergangs- und Schlussvorschriften

Abschnitt I: Übergangsregelungen zur Versicherungspflicht

§ 28 Höherversicherte

Die Mitarbeiter, deren zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Wege der Höherversicherung bis 31. Dezember 1997 durchgeführt wurde, sind weiterhin nicht zu versichern. Der Dienstgeber zahlt einen Zuschuss zur Verwendung für eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung von 66,47 EURO monatlich.

§ 29 Von der Pflichtversicherung Befreite

(1) Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1966 im Arbeitsverhältnis gestanden haben, nach der zwischen ihrem Dienstgeber und der Zusatzversorgungseinrichtung bestehenden Mitgliedschafts-/Beteiligungsvereinbarung nicht zu versichern waren und die keinen Antrag auf Versicherung bei dem Dienstgeber gestellt haben, bleiben weiterhin von der Pflicht zur Versicherung befreit.

(2) Mitarbeiter, 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 Abs. 3 aufgeführten Regelung über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (ABD Teil C, 3 a) 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) Die nach Absatz 1 festgestellten Versorgungsrenten werden vorbehaltlich des Satzes 3 als Besitzstandsrenten weitergezahlt und entsprechend § 11 Abs.1 dynamisiert. Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden jeweils in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut; die nicht abbaubaren Ausgleichsbeträge werden nicht dynamisiert. Die 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) Für Neuberechnungen gilt § 11 Abs. 2 mit der Maßgabe, dass zusätzliche Versorgungspunkte nach Satz 2 zu berücksichtigen sind. Soweit 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 Abs. 1) als Startgutschrift gutgeschrieben.
- b) § 10 Abs. 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 Abs. 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 Zusatzversicherung 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 Abs. 1 dynamisiert.
- (3) § 30 Abs. 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) Für die Versicherten werden die Anwartschaften (Startgutschriften) nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht der Zusatzversorgung entsprechend den §§ 33 und 34 ermittelt. Die 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 Abs. 1) ebenfalls gutgeschrieben. Eine Verzinsung findet vorbehaltlich des § 19 Abs. 1 nicht statt.
- (2) Das Jahr 2001 wird entsprechend dem Altersvorsorgeplan 2001 berücksichtigt; dies gilt auch für im Jahr 2001 eingetretene Rentenfälle. Ist 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) Für 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. Für die Rentenberechnung nach § 18 Abs. 2 BetrAVG ist das am 31. Dezember 2001 geltende Rentenrecht maßgebend (Anlage 4 Nr. 5 Satz 2).

(5) Beanstandungen 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. Auf die Ausschlussfrist ist in dem Nachweis hinzuweisen.

§ 33 Höhe der Anwartschaften für am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar 2002 noch Pflichtversicherte

(1) Die Anwartschaften der am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar 2002 noch Pflichtversicherten berechnen sich nach § 18 Abs. 2 BetrAVG, soweit sich aus Absatz 2 nichts anderes ergibt. Satz 1 gilt entsprechend für Mitarbeiter, die nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Vorschriften der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden als pflichtversichert gelten.

(2) Für Mitarbeiter 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 Abs. 4 VersTV-G) und des § 47 Abs. 4 Satz 2 VersTV-G, für die Berechtigte/den Berechtigten bei Eintritt des Versicherungsfalls am 31. Dezember 2001, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der Vollendung des 63. Lebensjahres ergeben würde. Von 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. Sind am 31. Dezember 2001 die Voraussetzungen für die Berücksichtigung des § 65 g Abs. 3 VersTV-G erfüllt, berechnet sich der Versorgungsvomhundertsatz nach dieser Vorschrift mit der Maßgabe, dass nach § 65 g Abs. 3 Buchst. 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. Die Sätze 1 bis 3 gelten für Mitarbeiter, 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. Werden 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) Für Mitarbeiter 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) Der 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 Mitarbeiter in geeigneter Weise nachzuweisen. Die 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) Pflichtversicherte, 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. Die Berechnung erfolgt bezogen auf die Vollendung des 63. Lebensjahres. Als anzurechnender Bezug wird die tatsächliche, entsprechend Absatz 5 auf das vollendete 63. Lebensjahr hochgerechnete gesetzliche Rente zugrunde gelegt. Die sich nach den Sätzen 1 bis 3 ergebende zusätzliche Startgutschrift gilt bei Anwendung des § 19 als soziale Komponente im Sinne des § 9.

(4) Für die Berechnung der Startgutschrift nach Absatz 2 ist die Rentenauskunft des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers zum Stichtag 31. Dezember 2001 nach Durchführung einer Kontenklärung maßgebend. Die 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. Sofern die Rentenauskunft aus von den Pflichtversicherten zu vertretenden Gründen bis zum 31. Dezember 2003 nicht beigebracht wird, wird die Startgutschrift nach Absatz 1 berechnet. Bei Vorliegen besonderer Gründe kann die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden eine angemessene Fristverlängerung gewähren. Soweit 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) Für 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. Bei Pflichtversicherten, die nicht in der gesetzlichen Rentenver-

sicherung versichert sind, wird der anzurechende 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. Ist 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. Sind 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) Für die Berechnung der Startgutschrift nach Absatz 1 und 2 haben die Pflichtversicherten bis zum 31. Dezember 2002 ihrem Dienstgeber den Familienstand am 31. Dezember 2001 (§ 23 Abs. 2 c Satz 1 Buchst. a und b VersTV-G.) mitzuteilen. Der Dienstgeber hat die Daten an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden zu melden.

(7) Für die Dynamisierung der Anwartschaften gilt § 19.

§ 34 Höhe der Anwartschaften für am 1. Januar 2002 beitragsfrei Versicherte

(1) Die Startgutschriften der am 1. Januar 2002 beitragsfrei Versicherten werden nach der am 31. Dezember 2001 geltenden Versicherungsrentenberechnung ermittelt. Für die Dynamisierung der Anwartschaften gilt § 19.

(2) Für Mitarbeiter, für die § 66 a VersTV-G gilt, findet Absatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass die Startgutschriften nur nach § 47 Abs. 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.

Für Mitarbeiter nach Satz 1 gilt die Wartezeit als erfüllt.

(3) Für die freiwillig Weiterversicherten gilt Absatz 1 entsprechend.

Abschnitt IV: Schlussvorschriften

§ 35 Sterbegeld

Sterbegeld 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,
Ab dem Jahr 2008 entfällt das Sterbegeld.

Muster

§ 36
Sonderregelungen für die Jahre 2001/2002

- (1) Anstelle von § 2 Abs. 2 und des Satzes 1 der Anlage 2 finden bis zum 31. Dezember 2002 der § 4 Abs. 3 und § 5 Abs. 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.

§ 37
frei

§ 38
Sonderregelung zu § 26 Absatz 5

Abweichend von § 26 Abs. 5 gilt für Mitarbeiter, für die für Dezember 2001 schon und für Januar 2002 noch eine zusätzliche Umlage nach § 7 Abs. 4 VersTV-G bezahlt wurde, Folgendes:

Soweit das monatliche zusatzversorgungspflichtige Entgelt die Summe aus Endgrundvergütung und Familienzuschlag einer/eines kinderlos verheirateten Angestellten der Vergütungsgruppe I BAT (VKA) – jährlich einmal einschließlich der Zuwendung, wenn die/der Mitarbeiterin/Mitarbeiter eine zusatzversorgungspflichtige Zuwendung erhält – übersteigt, ist in diesem Arbeitsverhältnis zusätzlich eine Umlage in Höhe von 9 v. H. des übersteigenden Betrages vom Dienstgeber zu zahlen. Die sich daraus ergebenden Versorgungspunkte sind zu verdreifachen.

§ 39 In-Kraft-Treten

- (1) Diese Versorgungsordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2001 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 2 Abs. 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 (ABD Teil C, 3 a.) außer Kraft.
- (4) frei

**Anlage 1
frei**

**Anlage 2
Ausnahmen von der Versicherungspflicht**

Von der Pflicht zur Versicherung sind Mitarbeiter ausgenommen, die

- a) bis zum Beginn der Mitgliedschaft ihres Dienstgebers bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden nach einer kollektivrechtlichen Regelung, einer Ruhelohnordnung oder einer entsprechenden Bestimmung für den Fall der Dienstunfähigkeit oder des Erreichens einer Altersgrenze eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf eine vom Dienstgeber zu gewährende lebenslängliche Versorgung und Hinterbliebenenversorgung auf der Grundlage des nach der Regelung ruhegeldfähigen Arbeitsentgelts und der Dauer der Dienstjahre, Betriebszugehörigkeit oder dgl. haben oder
- b) eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf lebenslängliche Versorgung nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen mindestens in Höhe der beamtenrechtlichen Mindestversorgungsbezüge haben und denen Hinterbliebenenversorgung gewährleistet ist oder
- c) für das von dieser Versorgungsordnung erfasste Arbeitsverhältnis aufgrund gesetzlicher, kollektivrechtlicher oder vertraglicher Vorschrift einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung (Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester, Bahnversicherungsanstalt Abteilung B oder einer gleichartigen Versorgungseinrichtung) angehören müssen oder
- d) aufgrund kollektivrechtlicher Regelung, Arbeitsvertrages, der Satzung der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder der Satzung einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der Versicherungen übergeleitet werden, von der Pflicht zur Versicherung befreit worden sind, oder
- e) bei der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen oder der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester freiwillig weiterversichert sind, und zwar auch dann, wenn diese freiwillige Weiterversicherung später als drei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses endet, oder
- f) Rente wegen Alters nach §§ 35 bis 40 bzw. §§ 236 bis 238 SGB VI als Vollrente erhalten oder erhalten haben oder bei denen der Versicherungsfall der Betriebsrente wegen Alters (§ 5) bei einer Zusatzversorgungseinrichtung, von der Überleitungen (§ 4) erfolgen, eingetreten ist, oder
- g) frei
- h) mit Rücksicht auf ihre Zugehörigkeit zu einem ausländischen System der sozialen Sicherung nicht der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen und sich dort auch nicht freiwillig versichert haben oder
- i) ihre Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem sonstigen Alterssicherungssystem auf ein Versorgungssystem der europäischen

Gemeinschaften oder ein Versorgungssystem einer europäischen Einrichtung (z. B. Europäisches Patentamt, Europäisches Hochschulinstitut, Eurocontrol) übertragen haben, oder

j) im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind.

Auf ihren beim Dienstgeber schriftlich zu stellenden Antrag sind Mitarbeiter, solange sie freiwilliges Mitglied des Versorgungswerks der Presse sind, nicht zu versichern; wird der Antrag spätestens zwölf Monate nach Beginn der Pflicht zur Versicherung gestellt, gilt die Pflichtversicherung als nicht entstanden.

Protokollerklärung zu Satz 1 Buchst. a:

Eine Anwartschaft im Sinne des Satzes 1 Buchst. a besteht auch dann, wenn nach der Versorgungsordnung, der Ruhegehaltordnung oder der entsprechenden Bestimmung ein Anspruch erst nach Ablauf einer Wartezeit entstehen kann und die Mitarbeiter bei normalem Verlauf des Arbeitslebens die Wartezeit noch erfüllen können.

Anlage 3

Ausnahmen vom und Sonderregelungen zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt

Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind

a) Bestandteile des Arbeitsentgelts, die auf einer Verweisung auf beamtenrechtliche Vorschriften beruhen, soweit die beamtenrechtlichen Bezüge nicht ruhegehaltfähig sind, sowie Bestandteile des Arbeitsentgelts, die durch kollektivrechtliche Regelung, Dienstvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausdrücklich als nicht zusatzversorgungspflichtig bezeichnet sind,

b) Aufwendungen des Dienstgebers für eine Zukunftssicherung des Mitarbeiters,

c) Krankengeldzuschüsse,

d) einmalige Zahlungen (z.B. Zuwendungen, Urlaubsabgeltungen), die aus Anlass der Beendigung, des Eintritts des Ruhens oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden,

Protokollerklärung zu Buchst. d:

Die Teilzuwendung, die dem Mitarbeiter, der mit Billigung seines bisherigen Dienstgebers zu einem anderen Dienstgeber des kirchlichen oder Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übertritt, der seine Mitarbeiter/Arbeitnehmer bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder bei einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, zu der die Versicherungen übergeleitet werden, versichert, gezahlt wird, ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

e) einmalige Zahlungen (z.B. Zuwendungen) insoweit, als bei ihrer Berechnung Zeiten berücksichtigt sind, für die keine Umlagen/Beiträge für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten sind,

f) vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendungen,

g) Sachbezüge, die während eines Zeitraumes gewährt werden, für den kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zusteht,

h) geldwerte Vorteile, die steuerlich als Arbeitslohn gelten,

- i) geldliche Nebenleistungen wie Ersatz von Werbungskosten (z.B. Aufwendungen für Werkzeuge, Berufskleidung, Fortbildung) sowie Zuschüsse z.B. zu Fahr-, Heizungs-, Wohnungs-, Essens-, Kontoführungskosten,
- k) Mietbeiträge an Mitarbeiter mit Anspruch auf Trennungsgeld (Trennungsschädigung),
- l) Schulbeihilfen,
- m) einmalige Zuwendungen anlässlich des Erwerbs eines Diploms einer Verwaltungs- oder Wirtschaftsakademie,
- n) Prämien im Rahmen des behördlichen oder betrieblichen Vorschlagswesens,
- o) Erfindervergütungen,
- p) Kassenverlustentschädigungen (Mankogelder, Fehlgeldentschädigungen),
- q) Einkünfte, die aus ärztlichen Liquidationserlösen zufließen
- r) einmalige Unfallentschädigungen,
- s) Aufwandsentschädigungen; reisekostenähnliche Entschädigungen; Entgelte aus Nebentätigkeiten; Tantiemen, Provisionen, Abschlussprämien und entsprechende Leistungen; einmalige und sonstige nicht laufend monatlich gezahlte über- oder außertarifliche Leistungen,
- t) Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist ferner der Teil des steuerpflichtigen Arbeitsentgelts, der nach Anwendung des Satzes 1 den 2,5fachen Wert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) übersteigt; wenn eine Zusatzversorgungspflichtige Zuwendung gezahlt wird, ist der vorgenannte Wert jährlich einmal im Monat der Zahlung der Zuwendung zu verdoppeln. Haben Mitarbeiter für einen Kalendermonat oder für einen Teil eines Kalendermonats Anspruch auf Krankengeldzuschuss – auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird –, gilt für diesen Kalendermonat als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt der Urlaubslohn (zuzüglich eines etwaigen Sozialzuschlages) bzw. die Urlaubsvergütung für die Tage, für die Anspruch auf Lohn, Vergütung, Urlaubslohn, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge besteht. In diesem Kalendermonat geleistete einmalige Zahlungen sind neben dem Urlaubslohn bzw. der Urlaubsvergütung nach Maßgabe der Sätze 1 und 2 zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Für Mitarbeiter, die zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe im Sinne des § 1 Entwicklungshelfergesetz vom 18. Juni 1969 in der jeweils geltenden Fassung ohne Arbeitsentgelt beurlaubt sind, hat der Dienstgeber für die Zeit der Beurlaubung Umlagen an die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden abzuführen, wenn der Träger der Entwicklungshilfe die Umlagen erstattet. Für die Bemessung der Umlagen gilt als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das Entgelt, von dem nach § 166 Abs. 1 Nr. 4 SGB VI die Beiträge für die gesetzliche Rentenversicherung zu berechnen sind.

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

1. Bewertungsgegenstand

Bewertet werden die Verpflichtungen nach dem Stande vom Bilanzstichtag (= Inventurstichtag). Bereits feststehende allgemeine Leistungsveränderungen, die erst nach dem Stichtag wirksam werden, bleiben unberücksichtigt.

2. Bewertungsmethode

Es wird der versicherungsmathematische Barwert der Verpflichtungen nach dem Grundsatz der Einzelbewertung ermittelt.

3. Rechnungsgrundlagen

Als biometrische Rechnungsgrundlagen dienen die Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck. Als Altersgrenze ist die Vollendung des 65. Lebensjahres in Ansatz zu bringen. Der Rechnungszins beträgt 3,25% in der Zeit bis zum Eintritt eines Versorgungsfalles und 5,25% nach Eintritt eines Versorgungsfalles.

4. Verwaltungskostenrückstellung

Eine Verwaltungskostenrückstellung wird nicht gebildet.

5. Sonstiges

Solange die den Besitzstand abbildenden Versorgungspunkte noch nicht ermittelt sind, werden die anzurechnenden Sozialversicherungsrenten nach dem steuerlichen Näherungsverfahren in Ansatz gebracht. Der in diesem Verfahren anzusetzende Korrekturfaktor wird einheitlich für alle Berechtigten auf 0,9086 festgesetzt, Entgelt und Beitragsbemessungsgrenze sind nach dem Stande vom 31. 12. 2001 zu berücksichtigen. Ein nach Feststellung der den Besitzstand abbildenden Versorgungspunkte ermittelten Unterschiedsbetrag gegenüber dem vorläufigen Bewertungsansatz bleibt bei der Ermittlung des Überschusses unberücksichtigt.

Anlage 5
Altersvorsorgeplan 2001 des öffentlichen Dienstes

Dieser Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes gilt einheitlich für die Tarifgebiete Ost und West.

1. Ablösung des Gesamtversorgungssystems

1.1 Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird mit Ablauf des 31. 12. 2000 geschlossen und durch das Punktemodell ersetzt. Zur juristischen Bewertung vgl. Anlage 1.

1.2 Auf ein Zurückfallen der Renten und Anwartschaften auf den Stand des Jahres 2000 wird verzichtet.

1.3 Durch den Systemwechsel erhalten die Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung durch eigene Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung aufzubauen (Riester-Rente). Diese Möglichkeit soll auch bei den Zusatzversorgungskassen eröffnet werden. Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung besteht derzeit – einheitlich für alle Arbeitnehmer – nicht; die Tarifvertragsparteien geben sich eine Verhandlungszusage für eine tarifvertragliche Regelung zur Entgeltumwandlung.

1.4 Die Umlagefinanzierung wird auch nach Systemwechsel beibehalten. Sie kann schrittweise nach den Möglichkeiten der einzelnen Zusatzversorgungskassen durch Kapitaldeckung abgelöst werden (Kombinationsmodell).

2. Punktemodell

2.1 Die Leistungsbemessung erfolgt nach dem Punktemodell. Es werden diejenigen Leistungen zugesagt, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von 4 v. H. vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde.

2.2 Soweit eine Kapitaldeckung vorhanden ist, werden die tatsächlich erzielten Kapitalerträge veranschlagt.

Soweit keine Kapitaldeckung vorhanden ist, wird jährlich die laufende Verzinsung der zehn größten Pensionskassen gemäß jeweils aktuellem Geschäftsbericht des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen (bzw. Nachfolgeeinrichtung) zugrunde gelegt.

Überschüsse werden wie bei einer Pensionskasse festgestellt. Von diesen Überschüssen werden nach Abzug der Verwaltungskosten (soweit fiktiv: 2 v. H.) vorrangig die sozialen Komponenten und dann Bonuspunkte finanziert.

Soziale Komponenten sind:

a) Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten (vgl. Textziffer 2.5)

b) Kindererziehungszeiten

Berücksichtigung eines Beitrages von 20 EURO pro Monat pro Kind für die Dauer der gesetzlichen Erziehungszeit (ohne Beschäftigung).

c) Übergangsregelung für alle Versicherten mit einer Mindestpflichtversicherungszeit von 20 Jahren, die monatlich weniger als 3600 DM brutto verdienen.

Ihre erworbenen Anwartschaften werden festgestellt und ggf. auf mindestens 0,8 Versorgungspunkte für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung angehoben (Einbeziehung des Beschäftigungsquotienten).

2.3 Die als Anlage beigefügte Tabelle kommt zur Anwendung. Diese Tabelle basiert auf folgenden Parametern:

Ein Zinssatz entsprechend § 2 der Deckungsrückstellungsverordnung von derzeit 3,25 v. H. vor Eintritt des Versorgungsfalls wird zugrunde gelegt. Nach Eintritt des Versorgungsfalls gilt ein Zinssatz von 5,25 v. H. Bei Änderungen des Verordnungszinssatzes gilt dieser bis zum Wirksamwerden einer entsprechenden

tarifvertraglichen Anpassung fort. Die versicherungsmathematischen Berechnungen basieren auf den Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck.

2.4 Die Versicherungsfälle entsprechen denen in der gesetzlichen Rentenversicherung (Altersrenten, Erwerbsminderungsrenten, Hinterbliebenenrenten). Bei teilweiser Erwerbsminderung wird die Hälfte des Betrages gezahlt, der bei voller Erwerbsminderung zustünde.

Abschläge werden für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente (wie gesetzliche Rentenversicherung) in Höhe von 0,3 v. H. erhoben; höchstens jedoch insgesamt 10,8 v. H.

2.5 Bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden Versorgungspunkte hinzugerechnet. Für ein Referenzentgelt wird für jedes Kalenderjahr vor Vollendung des 60. Lebensjahres je ein Versorgungspunkt hinzugerechnet.

2.6 Von den Verpflichtungen zur Beitragszahlung in der Textziffer 2.1 dieses Tarifvertrages kann bis zu einer Mindesthöhe von 2 v. H. für die Dauer von bis zu drei Jahren im Rahmen eines landesbezirklichen Tarifvertrages abgewichen werden, wenn sich der Betrieb in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch eine paritätisch besetzte Kommission der Tarifvertragsparteien getroffen.

Die Regelung kann verlängert werden.

2.7 Entgelte aus Altersteilzeit werden in Höhe des vereinbarten Entgelts mindestens jedoch mit 90 v. H. des vor Beginn der Altersteilzeit maßgebenden Wertes berücksichtigt (wie nach bisherigem Recht). Fälle des Vorruhestandes werden wie nach altem Recht behandelt.

3. Übergangsrecht

3.1 Die Höhe der laufenden Renten und der Ausgleichsbeträge wird zum 31. 12. 2001 festgestellt.

3.2 Die laufenden Renten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt.

Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut.

3.3 Die Besitzstandsrenten und die Neurenten werden beginnend mit dem Jahr 2002 jeweils zum 1. 7. eines Jahres bis 2007 mit 1 v. H. jährlich dynamisiert.

3.4 Die Anwartschaften der am 31. 12. 2001 schon und am 1. 1. 2002 noch pflichtversicherten Arbeitnehmer werden wie folgt berechnet:

3.4.1 Es gelten die Berechnungsvorgaben des § 18 Abs. 2 BetrAVG. Der danach festgestellte Betrag wird in Versorgungspunkte unter Berücksichtigung eines Zinssatzes von 3,25 umgerechnet und in das Punktemodell transferiert.

Die transferierten Versorgungspunkte nehmen an der Dynamisierung nach Ziffer 2.2 teil.

3.4.2 Für Arbeitnehmer im Tarifgebiet West, die am 1. 1. 2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahrgänge), gilt folgende Besitzstandsregelung:

Auf der Grundlage des am 31. 12. 2000 geltenden Rechts der Zusatzversorgung ist Ausgangswert für die Bemessung des in das Punktemodell zu transferierenden Betrages die individuell bestimmte Versorgungsrente im Alter von 63 (bei Behinderten Alter entsprechend gesetzlicher Rentenversicherung) unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung und des § 44 a VBL-Satzung bzw. entsprechende Versorgungsregelung; die gesetzliche Rente ist nach persönlichen Daten anzurechnen; von diesem nach den Bemessungsgrößen per 31. 12. 2001 einmalig ermittelten Ausgangswert ist die aus dem Punktemodell noch zu erwerbende Betriebsrente abzuziehen; die Differenz ist die Besitzstandsrente; sie wird in Versorgungspunkte umgerechnet und in das Punktemodell transferiert.

3.4.3 Textziffer 3.4.2 gilt entsprechend für solche Arbeitnehmer, die im Jahre 2001 das 55. Lebensjahr vollendet und vor In-Kraft-Treten des Tarifvertrages Altersteilzeit bzw. Vorruhestand vereinbart haben.

3.5 Die im bisherigen Versorgungssystem erworbenen Anwartschaften von Arbeitnehmern, die am 1. 1. 2002 nicht mehr pflichtversichert sind und die eine unverfallbare Anwartschaft haben, werden entsprechend der bisherigen Versicherungsrentenberechnung festgestellt, transferiert und nicht dynamisiert.

4. Finanzierung

4.1 Jede Kasse regelt ihre Finanzierung selbst.

Zusätzlicher Finanzbedarf über die tatsächliche Umlage des Jahres 2001 hinaus (Stichtag 1. 11. 2001) – mindestens jedoch ab Umlagesatz von 4 v. H. – wird durch steuerfreie, pauschale Sanierungsgelder gedeckt.

Im Tarifgebiet West verbleibt es bei den von den Arbeitnehmern bei Zusatzversorgungskassen geleisteten Beiträgen.

4.2 Für die VBL-West gilt:

Ab 2002 betragen die Belastungen der Arbeitgeber 8,45 v. H. Dies teilt sich auf in eine steuerpflichtige, mit 180 DM/Monat pauschal versteuerte Umlage von 6,45 v. H. und steuerfreie pauschale Sanierungsgelder von 2,0 v. H., die zur Deckung eines Fehlbetrags im Zeitpunkt der Schließung dienen sollen.

Ab 2002 beträgt der aus versteuertem Einkommen zu entrichtende Umlagebeitrag der Arbeitnehmer 1,41 v. H.

4.3 Die Verteilung der Sanierungsgelder auf Arbeitgeberseite bestimmt sich nach dem Verhältnis der Entgeltsumme aller Pflichtversicherten zuzüglich der neunfachen Rentensumme aller Renten zu den entsprechenden Werten, die einem Arbeitgeberverband bzw. bei Verbandsfreien, den einzelnen Arbeitgebern zuzurechnen sind; ist ein verbandsfreier Arbeitgeber einer Gebietskörperschaft mittelbar oder haushaltsmäßig im Wesentlichen zuzuordnen, wird dieser bei der Gebietskörperschaft einbezogen.

Arbeitgebern, die seit dem 1. November 2001 durch Ausgliederung entstanden sind, sind zur Feststellung der Verteilung der Sanierungszuschüsse Renten in

dem Verhältnis zuzurechnen, das dem Verhältnis der Zahl der Pflichtversicherten des Ausgliederenden zu der Zahl der Pflichtversicherten des Ausgliederenden zum 01. 11. 2001 entspricht.

4.4 Bei abnehmendem Finanzierungsbedarf für die laufenden Ausgaben werden die übersteigenden Einnahmen – getrennt und individualisierbar – zum Aufbau einer Kapitaldeckung eingesetzt.

5. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass mit diesem Tarifvertrag das Abwandern von Betrieben oder Betriebsteilen aus den Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes verhindert wird.

Während der Laufzeit des Tarifvertrages überprüfen die Tarifvertragsparteien, ob es zu signifikanten Abwanderungen aus einzelnen Zusatzversorgungseinrichtungen gekommen ist. Sie beauftragen einen Gutachter, die Gründe für eventuelle Abwanderungen darzustellen. Dies gilt auch für den Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr.

6. Laufzeit des Tarifvertrages bis zum 31.12.2007.

Anlage 1 zum Altersvorsorgeplan 2001

Juristische Zulässigkeit des rückwirkenden Systemwechsels zum 31. 12. 2000 (Arbeitskreis 2).

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der rückwirkende Wechsel vom Gesamtversorgungssystem in ein Punktemodell zum 1. 1. 2001 verfassungsrechtlich zulässig ist. Dies gilt auch für den Transfer der am 31. 12. 2000 bestehenden Anwartschaften.

Für das Jahr 2001 ist aus verwaltungstechnischen Gründen eine Einführungsphase für das neue System vorgesehen, in der sich Anwartschaften technisch weiterhin nach den Berechnungsmethoden des alten Systems fortentwickeln. Diese für die Betroffenen günstige Übergangsregelung liegt in der Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien. Seit dem Ergebnis der Tarifrunde 2000 konnte niemand auf den Fortbestand des bisherigen Versorgungssystems vertrauen und deshalb davon ausgehen, dass dieses unverändert bestehen bleiben würde.

Sollte ein Bundesgericht abschließend feststellen, dass Arbeitnehmern oder Versorgungsempfängern mit Vordienstzeiten (Beschäftigungen außerhalb des öffentlichen Dienstes) im neuen System im Hinblick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22. 03. 2000 (1 BvR 1136/96) höhere als die überführten Ansprüche zustehen, werden den Berechtigten diese Ansprüche auch dann rückwirkend erfüllt, wenn sie sie nicht vor der neuen Entscheidung geltend gemacht haben.

Anlage 2 zum Altersvorsorgeplan 2001

Rentenformel im Punktemodell ohne Zwischenschaltung eines Regelbeitrages und bei Überschussanteilen in Form von beitragslosen Versorgungspunkten.

Die Rentenhöhe ist abhängig von der gesamten Erwerbsbiografie im öffentlichen Dienst. In jedem Beschäftigungsjahr t werden Versorgungspunkte VP_t erworben. Die Höhe der Versorgungspunkte ergibt sich aus der Formel:

$$VP_t = E_t / RE \times Tab_x$$

Ggf. wird VP_t aus Überschüssen erhöht.

Darin bedeuten

VP_t Versorgungspunkt für das Jahr t

E_t Entgelt des Versicherten im Jahr t

RE Referenzentgelt

Tab_x Tabellenwert für das Alter x des Versicherten im Jahr t

Im Versorgungsfall ergibt sich die Rente nach der Formel:

$$\text{Rente} = [\text{Summe aller } VP_t] \times \text{Messbetrag}$$

Der Messbetrag beträgt 0,4% des Referenzentgeltes.

x	Tab _x	x	Tab _x	x	Tab _x	x	Tab _x
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9
25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64	0,8

und älter

In der Bayer. Regional-KODA besteht Einigkeit, entsprechend der nachfolgend abgedruckten Niederschriftserklärung zu verfahren:

**Gemeinsame Niederschriftserklärung der Tarifvertragsparteien
des öffentlichen Dienstes**

(in Zusammenhang mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 2
zum ATV-K vom 12. März 2003)

Entsprechend Nr. 2 der Niederschrift über den Abschluss der Tarifverhandlungen zur Zukunft der Zusatzversorgung vom 1. März 2002 erklären die Tarifvertragsparteien Folgendes:

Muster

1. Im Zusammenhang mit den Änderungen zu § 33 sind weitere Fallkonstellationen umfassend erörtert worden. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass kein weiterer Änderungsbedarf besteht.
2. Für die Waldarbeiter wird eine dem § 19 Abs. 1 Satz 7 ATV/ATV-K entsprechende Regelung im ATV-W angestrebt.
3. Die Abfindung nach § 22 Abs. 2 ATV/ATV-K ist während des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente nur auf Antrag der/des Rentenberechtigten zulässig.
4. Soweit eine Nachversicherung sog. unterhältig Teilzeitbeschäftigter bisher nicht erfolgt ist, soll diese nunmehr zeitnah nachgeholt werden.
5. Die Zusatzversorgungseinrichtungen haben nach § 26 Abs. 3 Satz 1 ATV/ATV-K eine freiwillige Versicherung in Anlehnung an das Punktemodell anzubieten.
6. Bei Berechnung der Startgutschriften erfolgt eine ausschließlich stichtagsbezogene Berücksichtigung des Familienstandes zum 31. 12. 2001, auf deren Basis eine Differenzierung nach Steuerklasse III/0 bzw. I/0 erfolgt; ein späterer Wechsel der berücksichtigten Steuerklasse ist ausgeschlossen.
7. In den Fällen des § 33 Abs. 1 ATV/ATV-K erfolgt bei Berechnung des anzurechnenden Bezuges eine Rechtskreistrennung (Ost/West) bei der Frage der zu berücksichtigenden Beitragsbemessungsgrenze. Dies gilt auch für die Berechnung des fiktiven Nettoarbeitsentgelts (§ 41 Abs. 2c VBL-Satzung a.F.).
8. Die noch erreichbare Betriebsrente nach § 33 Abs. 2 Satz 2 ATV/ATV-K ist unter Berücksichtigung der sich nach § 38 ATV-K, § 39 Abs. 1 bzw. 2 ATV ggf. noch ergebenden Betriebsrente zu berechnen.
9. Auch in den Fällen des Vorruhestandes erfolgt die Hochrechnung der Anwartschaft entsprechend § 33 Abs. 3 ATV/ATV-K nicht auf das vollendete 63. Lebensjahr, sondern auf den voraussichtlichen Rentenbeginn.
10. Die Tarifvertragsparteien gehen weiterhin davon aus, dass die im Altersvorsorgeplan 2001 bzw. ATV/ATV-K gefundenen Regelungen zur Ermittlung der Startgutschrift inklusive der Übergangsregelungen zur Anwendung des § 44 a VBL-Satzung a.F. (ausschließlich im § 33 Abs. 2, 3 und 3 a) rechtmäßig sind.

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

**– Versorgungsordnung B –
in der Fassung vom 1. Januar 2003
(zuletzt geändert am 13./14.12.2004)**

§ 1 Geltungsbereich

Die „Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der SELBSTHILFE, Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst – Versorgungsordnung B“ gilt für die unter den Geltungsbereich des Arbeitsvertrags-

Muster

rechts der bayerischen (Erz-)Diözesen fallenden Mitarbeiter, soweit für diese nicht vorrangig eine Versicherungspflicht nach der „Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst – Versorgungsordnung A“ besteht.

§ 2 Versicherungspflicht

(1) Der Versicherungspflicht unterliegt vom Beginn des Arbeits- und Ausbildungsverhältnisses an der Mitarbeiter, wenn er das 17. Lebensjahr vollendet hat. Eine Versicherungspflicht besteht nicht, soweit im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen für bestimmte Personengruppen kollektivrechtlich ausdrücklich Ausnahmen vorgesehen sind.

(2) Ausgenommen von der Versicherungspflicht ist ein Mitarbeiter,

a) der aus der gesetzlichen Rentenversicherung Altersrente als Vollrente oder Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung erhält,

b) frei

c) frei

d) dessen Dienstgeber ihm bereits vor dem 01. 04. 2000 eine dieser Regelung gleichwertige zusätzliche Altersversorgung gewährt hat,¹

e) der Mitglied des Versorgungswerks der Presse oder einer sonstigen berufsständischen Versorgungseinrichtung ist.

¹ „Gleichwertig“ ist eine zusätzliche Altersversorgung, wenn der Beitrag des Dienstgebers in der Höhe entsprechend § 4 Abs. 2 entrichtet wird und das Zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt gem. § 4 Abs. 3 zugrunde gelegt wird.

Bestehende zusätzliche Altersversorgungen, die die Erfordernisse gem. Unterabs. 1 nicht erfüllen, sind zum 01. 04. 2000 an diese Erfordernisse anzupassen, soweit die rechtlichen Möglichkeiten bestehen.

Werden von Dienstgebern, die ihren Mitarbeitern vor dem 01. 04. 2000 eine zusätzliche Altersversorgung im Sinne des § 2 Abs. 2 d) gewähren, ab 01. 04. 2000 weitere Mitarbeiter neu eingestellt, so sind diese nach der Versorgungsordnung B zu versichern.

§ 3 Versicherung

Die betriebliche Altersversorgung erfolgt durch Abschluss einer Zusatzrentenversicherung bei der SELBSTHILFE, Pensionskasse der Caritas VVaG (SELBSTHILFE)

nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung.

Die Ansprüche der Versicherten bestimmen sich nach der Satzung und den Allgemeinen Versicherungsbedingungen der SELBSTHILFE.

§ 4 Anmeldung und Abmeldung

(1) Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter mit Beginn des Zusatzversorgungspflichtigen Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses bei der SELBSTHILFE an, frühestens ab dem Zeitpunkt, ab dem Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt bezogen wird. Die Aufnahme des Mitarbeiters in die SELBSTHILFE wird diesem durch

Zustellung eines Mitgliedsausweises, dem Dienstgeber durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen.

(2) Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter mit Ende des Zusatzversorgungspflichtigen Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses bei der SELBSTHILFE ab. Die vollzogene Abmeldung wird dem Mitarbeiter von der SELBSTHILFE bestätigt; gleichzeitig wird der Mitarbeiter unter Angabe der erreichten Rentenanwartschaft davon in Kenntnis gesetzt, welche Möglichkeiten zur Fortsetzung des Versicherungsverhältnisses durch Beitragsfreistellung (§ 6) oder durch Begründung einer freiwilligen Mitgliedschaft (§ 8) bestehen.

§ 5 Beiträge

(1) Der Dienstgeber hat den monatlichen Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung zu tragen. Er trägt des Weiteren die auf den Beitrag entfallende Lohnsteuer (vgl. Abs. 8), solange die rechtliche Möglichkeit der Pauschalierung der Lohnsteuer gegeben ist. Beitragspflicht besteht für den Zeitraum, für den dem Mitarbeiter nach dem Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen ein Anspruch auf laufendes Arbeitsentgelt, auf Einmalzahlungen jedweder Art oder auf Krankenbezüge zusteht.

(2) Der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung (Pflichtversicherung) ist vom Zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelt (Abs. 3) jeweils mit dem Beitragssatz zu berechnen, den die kirchlichen Dienstgeber als Umlage an die Bayerische Versorgungskammer, Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, abzuführen hätten.

(3) Das Zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt im Sinn von Absatz 2 ist hierbei identisch mit dem der öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgung zugrunde liegenden Arbeitsentgelt.

(4) Überschreitet das Zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt die jeweils gültige Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, so löst dies keine zusätzliche Beitragszahlung des Dienstgebers aus.

(5) Die Beiträge sind der SELBSTHILFE jährlich durch den Dienstgeber für jeden einzelnen Versicherten nachzuweisen; sie sind unverzüglich nach Erstellung der monatlichen Gehaltsabrechnung in einer Summe an die SELBSTHILFE abzuführen.

(6) Der Mitarbeiter kann die Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung (Pflichtversicherung) insoweit verstärken, als er einen zusätzlichen eigenen Beitrag in Höhe von bis zu 6,0% des Zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelts leistet und dies dem Dienstgeber gegenüber schriftlich erklärt. Dienstgeber- und Mitarbeiterbeitrag dürfen jedoch zusammen nicht mehr als 10,0% des Zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelts betragen.

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

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

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

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

§ 6 Beitragsfreie Zeiten

(1) Eine Beitragspflicht des Dienstgebers besteht nicht für Zeiten, für die der Mitarbeiter nach dem Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen keinen Anspruch auf laufendes Arbeitsentgelt, Einmalzahlungen jedweder Art oder auf Krankenbezüge hat.

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

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

§ 7 Arbeitsplatzwechsel

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

Der Hinweis wurde gestrichen.

§ 8 Freiwillige Versicherung

Entfällt die Beitragspflicht des Dienstgebers für eine bestehende Versicherung, so kann der Versicherte die bisherige Pflichtversicherung nach Maßgabe der Satzung der

SELBSTHILFE mit eigener Beitragsleistung als freiwillige Versicherung fortführen. Der Versicherte kann hierbei jeden Beitrag zwischen dem tariflichen Mindestbeitrag und dem vom Dienstgeber für den letzten vollen Beschäftigungsmonat abgeführten Pflichtbeitrag wählen.

§ 9 In-Kraft-Treten

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

3 c. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst – Versorgungsordnung C – in der Fassung vom 1. Juli 2004

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

Teil A

Beschluss der Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) vom 15.04.2002 zuletzt geändert durch Beschluss vom 01.07.2004

Unter Bezugnahme auf § 17 Abs. 3 und 5 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hat die Zentral-KODA gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1 ZKO folgende Regelung beschlossen, der die Bayerische Regional-KODA gem. § 12 a BayRKO zugestimmt hat:

Entgeltumwandlung

1. Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird. Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG oder nach § 10 a EStG in Anspruch nimmt.
2. Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. Liegt die Summe aus dem Beitrag des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gem. § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags

Muster

nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom Dienstgeber genutzt wird. Die Pauschalsteuer ist dann vom Mitarbeiter zu tragen.

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

4. Bietet die für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung zuständige Kasse bis zum 31. Oktober 2002 keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. Nimmt die zuständige Kommission diese Festlegung nicht vor, hat auf Verlangen des Mitarbeiters der Dienstgeber festzulegen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder der Selbsthilfe VVaG durchzuführen ist.

5.1 Macht ein Mitarbeiter von der Entgeltumwandlung Gebrauch, leistet der Dienstgeber für jeden Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweils umgewandelten Betrages in die betriebliche Altersversorgung, sofern in diesem Monat eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

5.2 Für umgewandelte Beträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt die steuerlichen Freibeträge überschreiten, besteht kein Anspruch auf einen Zuschuss.

5.3. Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden. Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt.

6. Diese Regelung tritt zum 1. Juni 2002 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2008.

Erläuterung zu Nr. 6 der Regelung:

1. Die Zentral-KODA ist sich einig, dass am 31. Dezember 2004 (Nr. 6 der Regelung) die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nicht enden soll.

2. Die Befristung bis zum 31. Dezember 2004 (Nr. 6 der Regelung) soll die Möglichkeit eröffnen, die Regelung zur Entgeltumwandlung nach einer Anlaufphase von etwa 2 Jahren zu überprüfen auf Entwicklungen, die eine Korrektur der Regelung erforderlich machen. Dies gilt insbesondere für die Zulassung weiterer Kassen (Nr. 4 der Regelung) aufgrund z. B. unterschiedlicher Rentabilität.

Teil B
Beschlüsse der Bayer. Regional-KODA

**Ergänzende Regelungen zu den Beschlüssen der Zentral-KODA
zur Entgeltumwandlung nach dem
„Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“
(BetrAVG)**

(zuletzt geändert am 08.12.2004)

Zu Nr. 1

1. Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung

a) Der Mitarbeiter hat einen individual-rechtlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten seiner betrieblichen Altersversorgung gemäß § 1 a Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter aufgrund der Beschäftigung oder Tätigkeit bei dem Dienstgeber, gegen den sich der Anspruch auf Entgeltumwandlung richten würde, in der gesetzlichen Rentenversicherung der Angestellten und Arbeiter pflichtversichert (§ 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG) und beitragspflichtig ist. Der Anspruch besteht nicht für einen Mitarbeiter, der sich in der gesetzlichen Rentenversicherung hat befreien lassen; ausgenommen ist ebenso ein geringfügig Beschäftigter, wenn dieser nicht von der Möglichkeit des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI Gebrauch gemacht hat.

Entgeltumwandlung liegt begrifflich vor, wenn vereinbarte künftige Arbeitsentgeltansprüche nicht als „Barlohn“ an den Mitarbeiter ausgezahlt bzw. überwiesen, sondern für den Aufbau von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung wertgleich umgewandelt werden (vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG).

Keine Entgeltumwandlung sondern Entgeltverwendung liegt vor, wenn von dem Mitarbeiter zunächst zugeflossenes Arbeitsentgelt für Zwecke seiner betrieblichen Altersversorgung verwendet wird. Der Mitarbeiter kann nach § 1 a Abs. 3 BetrAVG verlangen, dass seine betriebliche Altersversorgung die Voraussetzungen für eine steuerliche Förderung nach §§ 10 a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt. Dem Mitarbeiter wird dadurch eine Wahlmöglichkeit eingeräumt, ob er im Rahmen seiner betrieblichen Altersversorgung zusätzlich oder alternativ zur Entgeltumwandlung die steuerliche Förderung über Zulage oder Sonderausgabenabzug (sog. Riester-Modell) in Anspruch nehmen will. Entscheidet sich der Mitarbeiter für diesen Weg, so wird der von ihm hierfür bestimmte Entgeltbetrag voll der Einkommensteuer unterworfen und unterliegt der Sozialversicherungspflicht. Diese sog. Nettoumwandlung (Nettoentgeltverwendung) nach §§ 10 a, 82 ff. EStG wird von den Ergänzenden Regelungen zu Nr. 1 des Zentral-KODA-Beschlusses nicht erfasst, da sie aus bereits versteuertem und verbeitragtem Arbeitsentgelt erfolgt.

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht unabhängig von der Höhe des individuellen Arbeitsentgelts bis zu einer Höhe von 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten².

Macht der Mitarbeiter von seinem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch, muss er von seinem Arbeitsentgelt jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel ($\frac{1}{160}$) der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für seine betriebliche Altersversorgung verwenden (§ 1 a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG)³.

b) Die Durchführung der Entgeltumwandlung erfolgt für bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden Pflichtversicherte grundsätzlich bei dieser Kasse. Die Arbeitsentgeltansprüche werden nach dem sog. Punktemodell im Sinne der Anlage 5 (Altersvorsorgeplan 2001) der Versorgungsordnung A in eine sofort unverfallbare Versorgungsanwartschaft umgewandelt.

Die Leistungsbemessung erfolgt nach dem Punktemodell. Es werden nur diejenigen Leistungen zugesagt, die sich aus der Anwendung des Punktemodells ergeben (Beitragszusage).

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

¹ Bundesministerium der Finanzen, Schreiben vom 4. Februar 2000, IV C 5 – S 2332 – 11/00, BStBl. 2000 I S. 354

² Dies sind im Jahr 2005 jährlich 2496 €.

³ Dies sind im Jahr 2005 jährlich 181,13 €.

Wird ein Mitarbeiter im Falle des Arbeitgeberwechsels bei der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden pflichtversichert, kann im Einvernehmen mit dem Dienstgeber vereinbart werden, dass eine bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung bei einer anderen Kasse fortgeführt wird.

Die Entgeltumwandlung ist – derzeit – im Rahmen des § 3 Nr. 63, § 40 b EStG steuerlich sowie im Rahmen des § 115, § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV auch beitragsrechtlich begünstigt.

c) Mitarbeiter, deren betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung B erfolgt, haben in entsprechender Anwendung dieser ergänzenden Regelungen einen Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der SELBSTHILFE, Pensionskasse der Caritas VVaG, soweit deren Satzung die Versicherung zulässt. Satz 1 gilt auch für die nach § 2 Abs. 2 Versorgungsordnung B von der Versicherungspflicht ausgenommenen Mitarbeiter. Mitarbeiter im Sinne des § 2 Abs. 2 Buchst. d Versorgungsordnung B können verlangen, dass die Entgeltumwandlung zugunsten der für sie bereits bestehenden zusätzlichen Altersversorgung erfolgt.

2. Umwandelbare Arbeitsentgeltbestandteile

a) Steuerfreie Aufwandsentschädigungen, die in § 3 Nr. 26 EStG genannten steuerfreien Einnahmen, die nach § 2 der Arbeitsentgeltverordnung nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnenden Zuwendungen, Beihilfen etc. können nicht in Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden. Vermögenswirksame Leistungen, für die der Arbeitnehmer die Förderung mit den in § 82 Abs. 4 EStG genannten Alternativen beabsichtigt, können nicht umgewandelt werden.

b) Stellt der Mitarbeiter Teile seines regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts für seine betriebliche Altersversorgung zur Verfügung, so müssen die Beträge während des laufenden Kalenderjahres monatlich gleichbleibend hoch sein (§ 1 a Abs. 1 Satz 5 BetrAVG).

3. Fälligkeit des umzuwandelnden Arbeitsentgelts

Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt ist in dem Zeitpunkt fällig, in dem dem Mitarbeiter das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt zufließt.

4. Verfahren der Entgeltumwandlung

Die Entgeltumwandlung kommt durch eine Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Dienstgeber zustande (§ 1 a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG). Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist vom Mitarbeiter spätestens vier Wochen vor dem Ersten des Monats, in dem die entsprechende Vereinbarung in Kraft treten soll, schriftlich gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. Der Mitarbeiter ist daran für die Dauer des laufenden Kalenderjahres gebunden. Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung kann aus wichtigem Grund im Einvernehmen mit dem Dienstgeber geändert werden (z.B. bei

Beginn eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wegen der Verringerung des Aufstockungsbetrages). Im Falle der Kollision der Entgeltumwandlung mit einer (bestehenden oder künftigen) Gehaltspfändung kann der Dienstgeber von einem Sonderkündigungsrecht Gebrauch machen, das zum Ablauf des auf die Kündigung folgenden Monats wirksam wird.

Zu Nr. 3 Bemessungsgrundlagen

1. Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitsentgelts sowie andere Dienstgeberleistungen (Krankenbezüge, betriebliche Altersversorgung, Weihnachtsgeld, ... (bleibt das bisherige, ungekürzte Arbeitsentgelt. Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt gehört nicht zum Arbeitseinkommen im Sinne von § 850 Abs. 2 ZPO.
2. Macht ein Mitarbeiter im Laufe seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von der Entgeltumwandlung Gebrauch, besteht kein Anspruch auf Erhöhung des durch die Umwandlung verringerten Aufstockungsbetrages durch den Dienstgeber.

Zu Nr. 5 Zuschuss des Dienstgebers

1. Macht ein Mitarbeiter von der Entgeltumwandlung Gebrauch, leistet der Dienstgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweils umgewandelten Betrages in die betriebliche Altersversorgung, sofern in diesem Monat eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung.
2. Für umgewandelte Beträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt die steuerlichen Freibeträge überschreiten, besteht kein Anspruch auf einen Zuschuss.
3. Der Mitarbeiter hat überzahlte Zuschüsse zurückzuerstatten.
4. Der Zuschuss ist zu dem Gehaltszahlungstermin fällig, zu dem dem Mitarbeiter die Zuwendung für Mitarbeiter (sog. Weihnachtsgeld) zufließt.

In-Kraft-Treten

Diese Regelungen treten zum 1. September 2002 in Kraft und treten zum 31. Dezember 2008 außer Kraft.

4. Regelung über den Rationalisierungsschutz für Mitarbeiter **Vorbemerkung:**

Rationalisierung einschließlich der Nutzung des technischen Fortschritts hat den Zweck, die Aufgaben der Einrichtungen anforderungsgerecht, wirtschaftlich und kostengünstig zu erfüllen.

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften. Für Maßnahmen, die nicht unter diese Regelung fallen, bleiben die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften unberührt.

A. Allgemeiner Teil **§ 1 Begriffsbestimmung**

(1) Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Regelung sind vom Arbeitgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Unter den Voraussetzungen des Unterabs. 1 kommen als Maßnahmen z.B. in Betracht:

- a) Stilllegung oder Auflösung einer Einrichtung bzw. eines Einrichtungsteils,
- b) Verlegung oder Ausgliederung einer Einrichtung bzw. eines Einrichtungsteils,
- c) Zusammenlegung von Einrichtungen bzw. von Einrichtungsteilen,
- d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Einrichtungen,
- e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

(2) Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z.B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Abs. 1.

Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Abs. 1 Unterabs. 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

(3) Diese Regelung gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs im Sinne des § 613 a BGB.

Anmerkungen zu Abs. 1:

1. Ob eine Änderung erheblich bzw. wesentlich ist, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkun-

gen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird.

Eine Änderung, die für die gesamte Einrichtung nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann für einen Einrichtungsteil erheblich bzw. wesentlich sein. Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

2. Keine Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z. B. durch
– voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
– eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
– Wegfall zweckgebundener Drittmittel
veranlasst sind.

3. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Arbeitsverträgen geleistete Arbeiten künftig aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen (z. B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

§ 2 Unterrichtungspflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über eine vorgesehene Rationalisierungsmaßnahme zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten.

(2) Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen sind zu beachten. Sie werden durch diese Regelung nicht berührt.

(3) Unbeschadet der Abs. 1 und 2 soll der Arbeitgeber die Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Rationalisierungsmaßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 3 Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Arbeitgeber ist dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Mitarbeiter nach den Abs. 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Mitarbeiters voraus.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern.

Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig im Sinne des Unterabs. 1, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung/Einreihung nicht ändert und der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt.

Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung an einem anderen Ort oder in einer anderen Einrichtung an demselben Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer anderen Einrichtung an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter abgewichen werden.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabs. 3 nicht zur Verfügung, soll der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne des Abs. 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Abs. 2 Unterabs. 3 und 4 gilt entsprechend.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen.

(5) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 bis 4 zur Verfügung gestellt werden, kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter auch einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 ABD Teil A, 1., vorzugsweise an demselben Ort, nachweisen.

(6) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, dass ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

Anmerkung:

Öffentlicher Dienst im Sinne des Abs. 4 ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,

b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein anderes Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 4 Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 3 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen.

Der Mitarbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern.

(2) Der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate, von der Arbeit freizustellen. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung/der Urlaubslohn zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge/ist der Lohn fortzuzahlen. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist dem Mitarbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

Muster

(3) Setzt der Mitarbeiter nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Abs. 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

Anmerkung zu Abs. 1 Unterabs. 2:

Gibt ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

§ 5 Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 2 bis 5 nicht angeboten werden kann oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Abs. 2 ABD Teil A, 1. eine längere Kündigungsfrist ergibt.

Bei Mitarbeitern, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1. bzw. § 6 ABD Teil B, 1.) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber entgegen § 3 Abs. 6 nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 6 a Vergütungssicherung für Angestellte

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Abs. 2 und § 3 Abs. 3 eine Minderung der Vergütung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Angestellten die Vergütung auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Abs. 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus
a) der Grundvergütung und dem Ortszuschlag der Stufe 1, der allgemeinen Zulage nach der Regelung über Zulagen, den in der Anmerkung Nr. 1 genannten Zulagen,
b) den in der Anmerkung Nr. 2 genannten Zulagen, die der Angestellte für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem in Abs. 3 Unterabs. 2 genannten Tag ununterbrochen bezogen hat,
und, wenn sie der Angestellte mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 ABD Teil A, 1.) ununterbrochen bezogen hat, den in der Anmerkung Nr. 3 genannten Zulagen, die dem Angestellten im Kalendermonat vor dem in Abs. 3 Unterabs. 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten.

(3) Für die Dauer der für den Angestellten nach § 53 Abs. 2 ABD Teil A, 1. geltenden Frist – bei unter § 53 Abs. 3 ABD Teil A, 1. fallenden Angestellten für die Dauer von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres – erhält der Angestellte eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Teil des Ortszuschlages, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der für ihn maßgebenden Stufe ergibt, sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Bezügen aus der neuen Tätigkeit.

Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Angestellte nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) Der Angestellte, der an dem nach Abs. 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Abs. 3 auch nach Ablauf der für ihn nach Abs. 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist.

Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Vergütungserhöhung – beginnend mit der ersten allgemeinen Vergütungserhöhung nach Ablauf der für den Angestellten nach Abs. 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist – bei dem Angestellten, der an dem nach Abs. 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag

- a) eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,
- b) eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,
- c) die Voraussetzungen der Buchstaben a und b nicht erfüllt, insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel

der Summe der Bezügebestandteile, die nach Abs. 2 Buchst. b und c bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren. Eine Verminderung unterbleibt bei dem Angestellten, der an dem nach Abs. 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für den Angestellten, der

a) an dem nach Abs. 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um vier Viertel,

b) unter Unterabs. 2 Buchst. a fällt, jeweils um drei Viertel,

c) unter Unterabs. 2 Buchst. b fällt, jeweils um die Hälfte,

d) an dem nach Abs. 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 19 ABD Teil A, 1.) von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat, jeweils um ein Viertel,

der sich aus einer allgemeinen Vergütungserhöhung ergebenden Mehrbeträge der Bezüge im Sinne des Abs. 2 Buchst. a aus der neuen Tätigkeit.

Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist, weil die

um den Teil des Ortszuschlags, der sich aus der Differenz zwischen der Stufe 1 und der für den Angestellten maßgebenden Stufe ergibt, sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten jeweiligen Bezüge aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten haben oder hätten.

(5) Wird mit dem Angestellten für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Angestellte nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(6) Die persönliche Zulage wird neben der Vergütung aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist keine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 ABD Teil A, 1. Sie ist jedoch bei der Berechnung des Aufschlags im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 ABD Teil A, 1. zu berücksichtigen. § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 und § 36 Abs. 2 ABD Teil A, 1. gilt entsprechend.

Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 ABD Teil A, 1.) berücksichtigt.

(7) Die Abs. 2 bis 6 gelten nicht, wenn der Angestellte seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Angestellte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt.

Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Angestellte einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach §§ 236, 236 a oder 237 a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung i. S. d. § 6 Abs.

1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

(8) Bei Vergütungssicherung nach den vorstehenden Abs. finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

Anmerkungen zu Abs. 2:

1. – Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe II a ABD Teil A, 3.2.
 - Zulagen nach den Fußnoten 1 bis 3 zu Vergütungsgruppe V c, der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b, den Fußnoten 1 und 2 zu Vergütungsgruppe IV b und der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe IV a des ABD Teil A, 3.3. Abschn. G. 1.
 - Zulagen nach den Fußnoten 1 bis 3 zu Vergütungsgruppe V c, der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b, den Fußnoten 1 und 2 zu Vergütungsgruppe IV b und der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe IV a des ABD Teil A 3.3. Abschn. G. 2.
 - Zulage nach der Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe V b des ABD Teil A, 3.3. Abschn. L Unterabschn. I.
 - Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 zu Vergütungsgruppe VII des ABD Teil A, 3.3. Abschn. N.
 - Zulage nach der jeweiligen Fußnote 1 zu der Vergütungsgruppen V b des ABD Teil A, 3.3. Abschn. Q.
2. – Zulagen nach Fußnoten und Anmerkungen im ABD Teil A, 3., soweit nicht in den Anmerkungen Nrn. 1 und 3 aufgeführt.
 - Zulagen nach der Regelung über Zulagen an Angestellte mit Ausnahme der allgemeinen Zulage.
3. – Wechselschichtzulage und Schichtzulagen.
 - Zulage nach den Anmerkungen Nrn. 4 und 7 des ABD Teil A, 3.3. Abschn. N.
4. Eine Zulage gilt auch dann als im Sinne des Buchst. b ununterbrochen bezogen, wenn der Angestellte sie vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs, oder wegen Arbeitsbefreiung, wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, von Wehrübungen oder des Zivildienstes, wegen Mutterschaftsurlaubs oder wegen Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz, aus sonstigen Gründen bis zu insgesamt höchstens zwei Monaten nicht erhalten hat.

§ 6 b Lohnsicherung für Arbeiter

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 3 Abs. 2 und 3 eine Lohnminderung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeiter den Lohn auf der Grundlage des Sicherungsbetrages (Abs. 2) zu wahren.

(2) Der Sicherungsbetrag setzt sich zusammen aus

- a) dem Monatstabellenlohn (§ 21 Abs. 3 ABD Teil B, 1.),
- b) den in der Anmerkung Nr. 1 genannten Zulagen, die der Arbeiter für dieselbe Tätigkeit mindestens die letzten drei Jahre vor dem in Abs. 3 Unterabs. 2 genannten Tag ununterbrochen bezogen hat, und, wenn sie der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Abs. 2 Unterabs. 2 genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 ABD Teil B, 1.) ununterbrochen bezogen hat, den in der Anmerkung Nr. 2 genannten Zulagen und Zuschlägen, die dem Arbeiter im Kalendermonat vor dem in Abs. 3 Unterabs. 2 genannten Tag zugestanden haben oder zugestanden hätten,

c) dem monatlichen Durchschnitt der Zuschläge nach der Regelung über Lohnzuschläge gemäß § 29 ABD Teil B, 1., die in den letzten zwölf Kalendermonaten vor dem in Abs. 3 Unterabs. 2 genannten Tag gezahlt worden sind, sofern der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem genannten Tag für mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 ABD Teil B, 1.) einen oder mehrere dieser Zuschläge bezogen hat, sowie

d) 80 v. H. des auf einen Kalendermonat bezogenen Durchschnitts der auf die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit oder auf eine arbeitsvertraglich vereinbarte geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 ABD Teil B, 1.) entfallenden leistungsbezogenen Lohnbestandteile, die in den vorangegangenen zwölf Kalendermonaten gezahlt worden sind, sofern der Arbeiter mindestens die letzten fünf Jahre vor dem in Abs. 3 Unterabs. 2 genannten Tag ununterbrochen leistungsbezogene Lohnbestandteile bezogen hat.

(3) Für die Dauer der für den Arbeiter nach § 57 ABD Teil B, 1. i.V.m. § 53 Abs. 2 ABD Teil A, 1. geltenden Frist – bei unter § 58 ABD Teil B, 1. fallenden Arbeitern für die Dauer von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres – erhält der Arbeiter eine persönliche Zulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um den Sozialzuschlag, um die Zeitzuschläge und um den Lohn für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Monatslohn aus der neuen Tätigkeit.

Die Frist beginnt mit dem Tag, an dem der Arbeiter nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat.

(4) Der Arbeiter, der an dem nach Abs. 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.) von mehr als fünf Jahren zurückgelegt hat, erhält die persönliche Zulage nach Abs. 3 auch nach Ablauf der für ihn nach Abs. 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist.

Der Sicherungsbetrag vermindert sich mit jeder allgemeinen Lohnerhöhung – beginnend mit der ersten allgemeinen Lohnerhöhung nach Ablauf der für den Arbeiter nach Abs. 3 Unterabs. 1 maßgebenden Frist – bei dem Arbeiter, der an dem nach Abs. 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag

a) eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 50. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt fünfmal um jeweils ein Fünftel,

b) eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, insgesamt viermal um jeweils ein Viertel,

c) die Voraussetzungen der Buchst. a und b nicht erfüllt, insgesamt dreimal um jeweils ein Drittel

der Summe der Lohnbestandteile, die nach Abs. 2 Buchst. b und c bei der Errechnung des Sicherungsbetrages zu berücksichtigen waren. Eine Verminderung unterbleibt bei dem Arbeiter, der an dem nach Abs. 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine

Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Der jeweilige Sicherungsbetrag erhöht sich für den Arbeiter, der

- a) an dem nach Abs. 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.) von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um vier Viertel,
- b) unter Unterabs. 2 Buchst. a fällt, jeweils um drei Viertel,
- c) unter Unterabs. 2 Buchst. b fällt, jeweils um die Hälfte,
- d) an dem nach Abs. 3 Unterabs. 2 für ihn maßgebenden Tag eine Beschäftigungszeit (§ 6 ABD Teil B, 1.) von mehr als zehn Jahren zurückgelegt hat, jeweils um ein Viertel

der sich aus einer allgemeinen Lohnerhöhung ergebenden Mehrbeträge des Lohnes im Sinne des Abs. 2 Buchst. a aus der neuen Tätigkeit.

Der Anspruch auf die persönliche Zulage entfällt, wenn für mindestens zwölf zusammenhängende Kalendermonate keine persönliche Zulage mehr angefallen ist,

weil der um den Sozialzuschlag, um die Zeitzuschläge und um den Lohn für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderte jeweilige Monatslohn aus der neuen Tätigkeit den Sicherungsbetrag nicht unterschritten hat oder hätte.

(5) Wird mit dem Arbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Arbeiter nach der am Tage vor der Änderung der Beschäftigung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist der maßgebende Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(6) Die persönliche Zulage wird neben dem Monatslohn aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist keine ständige Lohnzulage im Sinne des § 21 Abs. 4 Satz 1 ABD Teil B, 1. § 30 Abs. 3 ABD Teil B, 1. gilt entsprechend.

Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 47 ABD Teil B, 1.) berücksichtigt.

(7) Die Abs. 2 bis 6 gelten nicht, wenn der Arbeiter seine Zustimmung zu einer Fortbildungsmaßnahme oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 4 Abs. 1 Unterabs. 2

verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Arbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. Die persönliche Zulage entfällt

ferner, wenn der Arbeiter einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach §§ 236, 236 a oder 237 a SGB VI oder eine entsprechende Leistung einer Zusatzversorgung hat.

(8) Bei Lohnsicherung nach den vorstehenden Abs. finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

Anmerkungen zu Abs. 2:

1. Zulagen im Sinne des Buchst. b erster Halbsatz sind:

– Vorarbeiter-, Vorhandwerker- und Lehrgesellenzulagen nach § 3 Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD Teil B.

– Zulagen nach Fußnoten zu Tätigkeitsmerkmalen der Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum ABD Teil B.

2. Zulagen und Zuschläge im Sinne des Buchst. b zweiter Halbsatz sind:

Wechselschicht- und Schichtzulagen nach § 29 a ABD Teil B, 1. und den Sonderregelungen hierzu.

3. Eine Zulage/ein Zuschlag gilt auch dann als im Sinne des Buchst. b ununterbrochen bezogen, wenn der Arbeiter sie vorübergehend

– wegen Arbeitsunfähigkeit, wegen Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs, wegen einer Maßnahme i. S. d. § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 ABD Teil A, 1. oder wegen Arbeitsbefreiung,

– wegen Ableistung des Grundwehrdienstes, von Wehrübungen oder des Zivildienstes, wegen Mutterschaftsurlaubs oder wegen Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz, aus sonstigen Gründen bis zu insgesamt zwei Monaten nicht erhalten hat.

Entsprechendes gilt für die in Buchst. d genannten Lohnbestandteile.

§ 7 Abfindung

(1) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung:

Beschäftigungszeit	bis zum	nach vollendetem			
(§ 19 ABD Teil A, 1.	vollendetem	40.	45.	50.	55.
bzw. § 6 ABD Teil B, 1.)	40. Lebensjahr	Lebensjahr			

Monatsbezüge

3 Jahre	–	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	–	12	13	15	17
25 Jahre	–	13	14	16	18

Monatsbezug ist der Betrag, der dem Mitarbeiter als Summe aus der Vergütung (§ 26 ABD Teil A, 1.), der allgemeinen Zulage nach der Regelung und den in der Anmerkung Nr. 1 zu § 6 Abs. 2 genannten Zulagen bzw. aus dem Monatstabellelohn (§ 21 ABD Teil B, 1.) und dem Sozialzuschlag im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

Muster

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

- a) die Kündigung aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen § 3 Abs. 6, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 4 Abs. 1 Unterabs. 2) erfolgt ist oder
- b) der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 ABD Teil A, 1. übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Angestellten Übergangsgeld nach dem ABD Teil A und Arbeitern Übergangsgeld nach dem ABD Teil B nicht zu.

§ 8 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Regelung bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter erwerbsgemindert im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. Satz 1 gilt nicht für eine Mitarbeiterin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 237 a SGB VI erfüllt, solange ihre Versorgungsrente nach Satzung der jeweiligen Zusatzversorgungseinrichtung oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Abs. 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 ABD Teil A, 1. ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 9 Anrechnungsvorschrift

(1) Leistungen, die dem Mitarbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Regelung anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z.B. §§ 9 u. 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er hat den Arbeitgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Abs. 1 unverzüglich zu unterrichten. Kommt der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen nach Unterabs. 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach dieser Regelung nicht zu.

§ 10
frei

§ 11
frei

B. Betriebsbedingte Kündigungen in Einrichtungen, die nicht dem Geltungsbereich des KSchG unterliegen

§ 12 Verfahren bei betriebsbedingten Kündigungen in Einrichtungen, die nicht dem Geltungsbereich des KSchG unterliegen

In Einrichtungen, die nicht dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 KSchG), aber der Stiftungsaufsicht der (Erz-)Diözese unterliegen oder die von der (Erz-)Diözese bezuschusst werden, gilt bei betriebsbedingten Kündigungen Folgendes:

1. Bei betriebsbedingten Kündigungen nach Ablauf der Probezeit hat eine Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG zu erfolgen.
2. Ist für die Wirksamkeit der Kündigung die stiftungsaufsichtliche Genehmigung erforderlich, so hat die Stiftungsaufsicht die Einwendungen der Mitarbeitervertretung in die Entscheidung mit ein zu beziehen.
3. Besteht in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung, so ist diejenige Mitarbeitervertretung anzuhören, die für die Stiftungsaufsicht bzw. für den Zuschussgeber zuständig ist. §§ 30 bzw. 31 MAVO sind anzuwenden.

5. Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Mitarbeiter

§ 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	€ je qm ₁ Nutzfläche monatlich
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	6,52
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	7,23
3	mit eig. Bad oder Dusche	8,26
4	mit eig. Toilette und Bad oder Dusche	9,20
5	mit eig. Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	9,80

1 Beträge gültig ab 01. 01. 2005

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

Wird 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) Bei der Ermittlung der Nutzfläche ist von den Fertigmaßen auszugehen. Balkonflächen sind mit 25 v. H. und Flächen unter Dachschrägen mit 50 v. H. anzurechnen. Die Nutzfläche von Bädern oder Duschen in Nasszellen, die zwei Personal-

unterkünften zugeordnet sind, ist den beiden Personalunterkünften je zur Hälfte zuzurechnen.

(3) Ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Abs. 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.

Die 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.

Bäder 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 Abs. 1.

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

Zu diesen gehören die Kosten für Heizung, Strom, Wasser (einschließlich Warmwasser), die Gestellung sowie die Reinigung der Bettwäsche und der Handtücher.

Werden 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.

Wird 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.

Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschbetrag von 3,91 € 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 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabs. 3 genannten Beträge sind jeweils zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz zu erhöhen oder zu vermindern, um den der aufgrund § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB IV in der Sachbezugsverordnung allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

6. Regelung über eine Zuwendung für Mitarbeiter

§ 1 Anspruchsvoraussetzungen

- (1) Der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er
1. am 01. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den ganzen Monat Dezember ohne Vergütung/Lohn zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist
und
 2. seit dem 01. Oktober ununterbrochen als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Richter, Soldat auf Zeit, Berufssoldat, Auszubildender, Praktikant, Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder Hebammenschüler in der Entbindungspflege im kirchlichen oder öffentlichen Dienst gestanden hat
oder
im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gestanden hat oder steht
und
 3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.
- (2) Der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Rechtsverhältnis der in Abs. 1 Nr. 2 genannten Art im kirchlichen oder öffentlichen Dienst gestanden hat, erhält eine Zuwendung,
1. wenn er wegen
 - a) Erreichens der Altersgrenze (§ 60 ABD Teil A, 1./§ 63 ABD Teil B, 1.)
oder
 - b) verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59 ABD Teil A, 1./§ 62 ABD Teil B, 1.)
oder
 - c) Erfüllung der Voraussetzungen des § 9 Abs. 2 Buchst. a oder b der Regelung der Altersteilzeitarbeit
ausgeschieden ist oder
 2. wenn er in unmittelbarem Anschluss an das Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes in ein Rechtsverhältnis der in Abs. 1 Nr. 2 genannten Art übertritt und der bisherige Arbeitgeber das Ausscheiden aus diesem Grund billigt oder
 3. wenn er wegen
 - a) eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaues,
b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,
c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
oder

d) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug der Altersrente nach §§ 37, 40, 236 oder 236 a SGB VI

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat,
4. die Mitarbeiterin außerdem, wenn sie wegen

a) Schwangerschaft,

b) Niederkunft in den letzten drei Monaten oder

c) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug der Altersrente nach § 237 a SGB VI
gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat,

5. wenn er wegen Aufnahme eines Kindes in seine Obhut mit dem Ziel der Annahme als Kind in den letzten drei Monaten gekündigt hat oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

Satz 1 gilt entsprechend, wenn spätestens mit Ablauf des 30. November das Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 ABD Teil A, 1. bzw. nach § 62 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 ABD Teil B, 1. eintritt.

Abs. 1 gilt nicht.

(3) Der Saisonangestellte bzw. der Saisonarbeiter (Nr. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b SR 2 k) erhält die Zuwendung, wenn er in dem laufenden und in dem vorangegangenen Kalenderjahr insgesamt mindestens neun Monate bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis gestanden hat, es sei denn, dass er aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch vorzeitig ausgeschieden ist oder ausscheidet. Abs. 1 und 2 gelten nicht.

(4) In den Fällen des Abs. 1 Nr. 3 und des Abs. 3 Satz 1 letzter Halbsatz wird die Zuwendung auch gezahlt, wenn

1. der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an sein Arbeitsverhältnis von demselben Arbeitgeber oder von einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes in ein Rechtsverhältnis der in Abs. 1 Nr. 2 genannten Art übernommen wird.

2. der Mitarbeiter aus einem der in Abs. 2 Nr. 3 genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat,

3. die Mitarbeiterin aus einem der in Abs. 2 Nr. 4 genannten Gründe gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(5) Hat der Mitarbeiter in den Fällen des Abs. 1 Nr. 3 oder des Abs. 3 Satz 1 letzter Halbsatz die Zuwendung erhalten, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn nicht eine der Voraussetzungen des Abs. 4 vorliegt.

Anmerkungen:

1. Auszubildende und Praktikanten im Sinne des Abs. 1 Nr. 2 sind nur Personen, deren Rechtsverhältnis durch das ABD oder ein anderes Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts geregelt ist.

2. Öffentlicher Dienst im Sinne des Abs. 1 Nr. 2, des Abs. 2 Satz 1 und des Abs. 4 Nr. 1 ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,

b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein anderes Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

3. Eine Unterbrechung im Sinne des Abs. 1 Nr. 2 und des Abs. 2 Satz 1 sowie kein unmittelbarer Anschluss im Sinne des Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 und des Abs. 4 Nr. 1 liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung seines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat.

4. Stirbt der Mitarbeiter nach der Auszahlung, aber vor Fälligkeit der Zuwendung, gelten die Voraussetzungen des Abs. 1 Nr. 1 bzw. des Abs. 2 als erfüllt.

§ 2 Höhe der Zuwendung

(1) Die Zuwendung beträgt für den Angestellten – unbeschadet des Abs. 2 – 100 v. H. der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 ABD Teil A, 1., die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte. Dabei sind bei der Anwendung des § 47 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 ABD Teil A, 1. bei der Fünftageweche 22 Urlaubstage, bei der Sechstageweche 26 Urlaubstage und bei anderer Verteilung der Arbeitszeit die entsprechende Zahl von Urlaubstagen zugrunde zu legen.

Die Zuwendung beträgt für den Arbeiter – unbeschadet des Abs. 2 – 100 v. H. des Urlaubslohnes nach § 48 ABD Teil B, 1. und des Sozialzuschlages, die dem Arbeiter zugestanden hätten, wenn er während des ganzen Monats September Erholungsurlaub gehabt hätte. Dabei sind als Stunden, die der Arbeiter während des Urlaubs dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit gearbeitet hätte und die entlohnt worden wären, die Stunden zugrunde zu legen, die der Berechnung seines Monatsregellohnes im Monat September zugrunde gelegen haben.

Für den Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis später als am 01. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

Für den Mitarbeiter, der unter § 1 Abs. 2 oder 3 fällt und der im Monat September nicht im Arbeitsverhältnis gestanden hat, tritt an die Stelle des Monats September der letzte volle Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis vor dem Monat September bestanden hat.

In den Fällen, in denen im Bemessungsmonat für die Zuwendung eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird und das Kind am ersten Tage des Bemessungsmonats den zwölften Lebensmonat noch nicht vollendet hat, bemisst sich die Zuwendung abweichend von dem Beschäftigungsumfang im Bemessungsmonat nach dem Beschäftigungsumfang am Tage vor dem Beginn der Elternzeit.

(2) Hat der Mitarbeiter nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Arbeitgeber aus einem Rechtsverhältnis der in § 1 Abs. 1 Nr. 2 genannten Art erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den er keine Bezüge erhalten hat.

Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate,

a) für die der Mitarbeiter keine Bezüge erhalten hat wegen der

aa) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 01. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Arbeit unverzüglich wieder aufgenommen hat,

bb) Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,

cc) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz

bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes,

wenn am Tage vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Bezüge oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat,

b) in denen dem Mitarbeiter nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(3) Der sich nach den Abs. 1 und 2 ergebende Betrag der Zuwendung erhöht sich um 50,00 EURO für jedes Kind, für das dem Mitarbeiter für den Monat September bzw. für den nach Abs. 1 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG zugestanden hätte. § 29 Abschn. B Abs. 6 Satz 1 und Abs. 7 ABD Teil A, 1. ist entsprechend anzuwenden.

Hat die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters in dem maßgebenden Kalendermonat weniger als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiter betragen, erhöht sich die Zuwendung statt um den Betrag nach Unterabs. 1 um den Anteil dieses Betrages, der dem Maß der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

(4) frei

(5) Hat der Mitarbeiter nach § 1 Abs. 2 oder 3 dieser Regelung oder entsprechenden Vorschriften einer anderen arbeitsvertraglichen Regelung bereits eine Zuwendung erhalten und erwirbt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Zuwendung, vermindert sich diese Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die Zuwendung nach § 1 Abs. 2 oder 3 dieser Regelung oder entsprechender Vorschriften einer anderen arbeitsvertraglichen Regelung gezahlt worden ist. Der Erhöhungsbetrag wird für das nach Abs. 3 zu berücksichtigende Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal gezahlt.

Protokollnotiz:

Der Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes ist im Falle der Annahme als Kind nach § 1752 BGB die Zeitspanne gleichzusetzen, die seit der Aufnahme des Kindes in die Obhut des Mitarbeiters verstrichen ist. Der Anspruch besteht im übrigen längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes.

Anmerkungen:

1. Wegen der am 11. März 1994, am 20. Juni 1996, am 02. April 1998, am 27. Februar 1999, am 13. Juni 2000 und am 09. Januar 2003 vereinbarten Festschreibung der Zuwendung beträgt, abweichend von Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 1, der Bemessungssatz für die Zuwendung vom 01. Mai 2004 an 82,14 v. H.

Abweichend von vorstehender Regelung beträgt der Bemessungssatz für die Zuwendung ab dem 01. Januar 2004 bis zum In-Kraft-Treten einer für die bei dem Freistaat Bayern beschäftigten Arbeitnehmer geltenden tarifvertraglichen Regelung über eine Zuwendung einheitlich für alle Angestellten der Vergütungsgruppen X bis IVa sowie einheitlich für alle Arbeiter 70 v. H. und einheitlich für alle Angestellten der Vergütungsgruppen III bis I 65 v. H.

Unbeschadet des In-Kraft-Tretens einer für die bei dem Freistaat Bayern beschäftigten Arbeitnehmer geltenden tarifvertraglichen Regelung über eine Zuwendung gilt Satz 2 auch für den Zeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember 2005.

2. Bei Anwendung des Abs. 3 sind Kinder, für die dem Mitarbeiter aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGK Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGK oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, zu berücksichtigen.

§ 3 Anrechnung von Leistungen

Wird aufgrund anderer Bestimmungen oder Verträge oder aufgrund betrieblicher Übung oder aus einem sonstigen Grunde eine Weihnachtszuwendung oder im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest eine entsprechende Leistung gezahlt, so wird diese Leistung auf die Zuwendung nach dieser Regelung angerechnet. Satz 1 gilt auch für eine Zuwendung aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 4 Zahlung der Zuwendung

(1) Die Zuwendung soll spätestens am 01. Dezember gezahlt werden.

(2) In den Fällen des § 1 Abs. 2 und 3 soll die Zuwendung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. bei Eintritt des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Muster

7. Regelung über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter

§ 1 Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er

1. am 01. Juli im Arbeitsverhältnis steht

und

2. seit dem 01. Januar ununterbrochen als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Richter, Soldat auf Zeit, Berufssoldat, Auszubildender, Praktikant, Schülerin/Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder Hebammenschülerin/schüler in der Entbindungspflege, Praktikant im kirchlichen oder öffentlichen Dienst gestanden hat

und

3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung/Lohn, Urlaubsvergütung/Urlaubslohn oder Krankenbezüge hat.

Ist die Voraussetzung des Unterabs. 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge, wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz auch die Voraussetzung des Unterabs. 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an die Elternzeit – oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Elternzeit später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. der Elternzeit – in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

(2) Der Saisonangestellte/Saisonarbeiter erhält Urlaubsgeld, wenn er die Voraussetzungen des Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 1 und Nr. 3 in Verbindung mit Unterabs. 2 und 3 erfüllt und im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens neun Monate bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist.

(3) Das Urlaubsgeld ist nicht zusatzversorgungspflichtig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Anmerkungen:

1. Auszubildende und Praktikanten im Sinne des Abs. 1 Nr. 2 sind nur Personen, deren Rechtsverhältnis nach dem ABD oder nach einem anderen Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts geregelt ist.

2. Das Arbeits- oder sonstige Rechtsverhältnis im Sinne des Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 2 gilt auch dann als am 01. Januar begründet, wenn es wegen des gesetzlichen Feiertags erst am ersten Arbeitstag nach dem 01. Januar begründet worden ist.

3. Öffentlicher Dienst im Sinne des Abs. 1 Nr. 2 ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,

b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein anderes Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

4. Eine Unterbrechung im Sinne des Abs. 1 Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung seines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

§ 2 Höhe des Urlaubsgeldes

(1) Das Urlaubsgeld beträgt für den am 01. Juli vollbeschäftigten Angestellten 255,65 €. Es beträgt 332,34 €, wenn dem Angestellten am 01. Juli Grundvergütung nach einer der Vergütungsgruppen X bis V c zusteht. Satz 2 gilt nicht, wenn dem Angestellten mindestens für die Zeit vom 01. Mai bis einschließlich 01. Juli eine Zulage nach § 24 ABD Teil A, 1. zugestanden hat, die unter Zugrundelegung der Grundvergütung der Vergütungsgruppe V b oder einer höheren Vergütungsgruppe berechnet worden ist.

Das Urlaubsgeld beträgt für den am 01. Juli vollbeschäftigten Arbeiter 332,34 €. Der am 01. Juli nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter erhält von dem Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten – am 01. Juli geltenden – durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(2) Gehört der dienstliche Wohnsitz eines Berechtigten zu einem anderen Währungsgebiet als dem der früheren Deutschen Mark, finden die §§ 7 und 54 des Bundesbesoldungsgesetzes entsprechende Anwendung.

Anmerkung :

1. Abweichend von § 2 Abs. 1 Satz 1 beträgt für das Jahr 2004 für den am 01. Juli vollbeschäftigten Angestellten das Urlaubsgeld 100,00 EURO, wenn dem Angestellten am 01. Juli Grundvergütung nach einer der Vergütungsgruppen V b bis III zusteht, bzw. 0,00 EURO wenn dem Angestellten am 01. Juli Grundvergütung nach einer der Vergütungsgruppen II b bis I zusteht.

Angestellte der Vergütungsgruppen V b bis I a erhalten zur Ergänzung des gekürzten Urlaubsgeldes bzw. als Ersatz für das weggefallene Urlaubsgeld je Kind, das in der Vergütung im Ortszuschlag berücksichtigt ist, den Betrag von 25,00 EURO. Satz 1 gilt auch für das Jahr 2005.

2. Die Regelung über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter mit der unter Ziffer 1 getroffenen Abweichung findet auch auf Mitarbeiter Anwendung, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.07.2003 begründet wurde.

§ 3 Anrechnung von Leistungen

Wird dem Mitarbeiter aufgrund örtlicher oder betrieblicher Regelung, aufgrund betrieblicher Übung, nach dem Arbeitsvertrag oder aus einem sonstigen Grunde ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art nach entsprechende Leistung vom Arbeitgeber oder aus Mitteln des Arbeitgebers gewährt, ist der dem Mitarbeiter zustehende Betrag auf das Urlaubsgeld nach dieser Regelung anzurechnen. Satz 1 gilt auch für ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

Muster

§ 4 Auszahlung

(1) Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt.
In den Fällen des § 1 Abs. 1 Unterabs. 3 wird das Urlaubsgeld mit den ersten Bezügen nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.

(2) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht oder nicht in voller Höhe zustand, ist es in Höhe des überzahlten Betrages in voller Höhe zurückzuzahlen.

Anmerkung :

1. Abweichend von § 4 Absatz 1 Satz 1 kann das Urlaubsgeld im Jahr 2004 bis zum 31. Juli 2004 ausbezahlt werden.

8. Regelung über vermögenswirksame Leistungen an Mitarbeiter

§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

(1) Der Mitarbeiter erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes.

(2) Der unter die SR 2 y ABD Teil A, 2. fallende Angestellte bzw. der unter die Nr. 1 Abs. 1 Buchst. a SR 2 k ABD Teil B, 2. fallende Arbeiter hat Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung nach Abs. 1 nur, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert.

(3) Für den vollbeschäftigten Mitarbeiter beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 6,65 A.

Der nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter erhält von dem Betrag nach Unterabs. 1 den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

Für die Anwendung der Unterabs. 1 und 2 sind die Verhältnisse am Ersten des jeweiligen Kalendermonats maßgebend. Wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Ersten eines Kalendermonats begründet wird, ist für diesen Monat der Tag des Beginns des Arbeitsverhältnisses maßgebend.

(4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Mitarbeiter Vergütung/Lohn, Urlaubsvergütung/Urlaubslohn oder Krankenbezüge zustehen. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.

(5) Die vermögenswirksame Leistung nach dieser Regelung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

Anmerkung zu Abs. 3:

Bei pauschalierten Löhnen ist von dem Monatstabellenlohn auszugehen, der der Berechnung des Gesamtpauschallohnes bzw. des Pauschallohnes zugrunde liegt.

§ 2 Mitteilung der Anlageart

Der Mitarbeiter teilt dem Arbeitgeber schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter dem Arbeitgeber die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(2) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den dem Mitarbeiter von seinem oder einem anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn eine vermögenswirksame Leistung aus diesem oder aus einem früher begründeten Arbeits- oder sonstigen Rechtsverhältnis erbracht wird. Dies gilt nicht, wenn der Anspruch mit einem gegen einen anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn bestehenden Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung von weniger als 6,65 € zusammentrifft.

§ 4 Änderung der vermögenswirksamen Anlage

(1) Der Mitarbeiter kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach dieser Regelung und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung nach dieser Regelung und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll der Mitarbeiter möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, wenn der Mitarbeiter diese Änderung aus Anlass der Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach dieser Regelung verlangt.

(4) In den Fällen der Abs. 1 und 3 gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

§ 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes hat

a) der Angestellte seinem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen auf Verlangen nachzuweisen; das Auslaufen der Entschuldung hat er unverzüglich anzuzeigen,

b) der Arbeiter seinem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der in einem Kalenderjahr erhaltenen vermögenswirksamen Leistungen bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nachzuweisen.

9. Regelung über eine ergänzende Leistung für Mitarbeiter (sog. Ballungsraumzulage)

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende im Dienst der bayer. (Erz-)Diözesen mit Dienststelle bzw. Ausbildungsstelle und Hauptwohnung (Art. 16 Abs. 2 Meldegesetz) im Stadt- und Umlandbereich München.

(2) Stadt- und Umlandbereich München i. S. d. Absatzes 1 ist das in Anhang 2 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern (LEP) in der jeweils geltenden Fassung entsprechend definierte Gebiet.

Anmerkung zu Abs. 1:

Einrichtung im Sinne dieser Regelung ist die ständige Einrichtung (z. B. Ordinariat, Kirchenstiftung) des Mitarbeiters; hierbei ist bei Zweigstellen, Außenstellen, ausgelagerten Teilen von Einrichtungen und dergleichen, der Ort maßgebend, an dem der Mitarbeiter tatsächlich beschäftigt wird. Satz 1 gilt entsprechend für Auszubildende.

§ 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung

(1) Angestellte und Arbeiter erhalten eine ergänzende Leistung von 75 Euro monatlich.

Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiter erhalten von der ergänzenden Leistung nach Satz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(2) Auszubildende erhalten eine ergänzende Leistung von 37,50 EURO monatlich.

(3) Die sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende ergänzende Leistung wird höchstens in der Höhe gewährt, in der

a) bei Angestellten

die Grundvergütung (ohne vorweggewährter Lebensaltersstufen/Stufen) einschließlich Vergütungsgruppenzulage, persönlicher Zulage nach § 24 ABD

Teil A, 1., Ortszuschlag der Stufe 1 und allgemeiner Zulage nach § 2 der Regelung über Zulagen an Angestellte in der jeweils geltenden Fassung,

b) bei Arbeitern

der Monatstabellenlohn (ohne vorweggewährter Lohnstufen),

c) bei Auszubildenden

die Ausbildungsvergütung

hinter dem Grenzbetrag für die ergänzende Leistung zurückbleibt. Dieser Grenzbetrag beträgt für

a) Angestellte und Arbeiter 2.727,62 Euro,
b) Auszubildende 930,59 Euro

monatlich. Der Grenzbetrag nach Satz 2 von nichtvollbeschäftigten Angestellten und Arbeitern vermindert sich entsprechend der Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 2. Vorstehende Grenzbeträge nach Satz 2 Buchst. a und b nehmen in prozentualer Höhe und dem Zeitpunkt an den nach dem 31. Januar 2005 stattfindenden linearen Anpassungen der Bezüge der Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildenden teil; hierbei ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die lineare Anpassung der Grundvergütung eines Angestellten der Vergütungsgruppe IV b ABD Teil A und für Auszubildende die lineare Anpassung der Ausbildungsvergütung eines Auszubildenden für das zweite Ausbildungsjahr maßgebend.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:

Die Vorschrift gilt nicht für Angestellte der Vergütungsgruppe V b ABD Teil A ab Lebensaltersstufe nach vollendetem 43. Lebensjahr, die keinen Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage haben.

§ 3

Ergänzende Leistung für Kinder

(1) Angestellte und Arbeiter erhalten für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz tatsächlich gezahlt wird, eine ergänzende Leistung für Kinder von 20 EURO monatlich.

Die ergänzende Leistung für Kinder wird insgesamt höchstens in der Höhe gewährt, in der die Bezüge nach § 2 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a und b hinter dem Grenzbetrag für die ergänzende Leistung für Kinder (Kindergrenzbetrag) zurückbleiben. Dieser Kindergrenzbetrag beträgt 3824,01 Euro monatlich. § 2 Abs. 3 Sätze 3 und 4 gelten für den Kindergrenzbetrag entsprechend.

(2) Auszubildende erhalten für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz tatsächlich gezahlt wird, eine ergänzende Leistung für Kinder von 20 EURO monatlich. Die ergänzende Leistung für Kinder wird höchstens in der Höhe gewährt, in der die Ausbildungsvergütung einschließlich ergänzender Leistung nach § 2 Abs. 2 hinter dem jeweiligen Grenzbetrag für Auszubildende nach § 2 Abs. 3 Satz 2 Buchst. b zurückbleibt.

§ 4
Allgemeine Bestimmungen

(1) Eine ergänzende Leistung nach den §§ 2 und 3 steht nur zu, wenn sie insgesamt 10 EURO monatlich überschreitet; hierbei bleiben Berechnungen wegen Teilzeitbeschäftigung und für Teilmonate unberücksichtigt.

(2) Die ergänzende Leistung nach den §§ 2 und 3 wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Lohn, Vergütung, Ausbildungsvergütung, Krankenbezüge, Urlaubslohn bzw. Urlaubsvergütung) zustehen. Die Bestimmungen des ABD über die Berechnung der Bezüge für Teilzeiträume gelten entsprechend.

(3) Die ergänzende Leistung nach den §§ 2 und 3 ist bei der Bemessung der Zuwendung nicht zu berücksichtigen.

Anmerkung zu Absatz 2:

Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, wird die ergänzende Leistung bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses als Bestandteil des Urlaubslohnes bzw. der Urlaubsvergütung berücksichtigt.

§ 5
In-Kraft-Treten

(1) Diese Regelung tritt am 01. Januar 2005 in Kraft.

(2) Diese Regelung bleibt in Kraft, solange die ergänzende Leistung im Umfang und den Bedingungen nach für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende beim Freistaat Bayern gilt und tritt spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2009 außer Kraft.

10 a. Regelung über die Arbeitsbedingungen von Mitarbeitern an Bildschirmgeräten § 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des ABD Teil A und B fallen, wenn sie auf Bildschirm-Arbeitsplätzen im Bürobereich, auf Arbeitsplätzen mit Bildschirmunterstützung im Bürobereich oder auf vergleichbaren Arbeitsplätzen außerhalb des Bürobereichs an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung arbeiten.

§ 2 Bildschirm-Arbeitsplätze, Arbeitsplätze mit Bildschirmunterstützung

- (1) Bildschirm-Arbeitsplätze sind alle Arbeitsplätze, bei denen die Arbeitsaufgaben am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.
Die Arbeitsaufgaben am Bildschirmgerät sind für die gesamte Tätigkeit bestimmend, wenn die Arbeitszeit am Bildschirmgerät durchschnittlich mindestens 19,25 Stunden wöchentlich beträgt.
- (2) Arbeitsplätze mit Bildschirmunterstützung sind alle Arbeitsplätze, bei denen mit Bildschirmgeräten gearbeitet wird, aber die Arbeitsaufgaben am Bildschirmgerät nicht bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.
- (3) Bildschirmgeräte sind Geräte zur veränderlichen Anzeige von Zeichen oder grafischen Bildern, wie Bildschirmgeräte mit Kathodenstrahl- oder Plasmaanzeige und vergleichbare Geräte.
Als Bildschirmgeräte gelten auch Mikروفilm-Lesegeräte für Rollfilme, Mikروفiche und vergleichbare Systeme.
Nicht als Bildschirmgeräte gelten Fernsehgeräte, Monitore und Digitalanzeigergeräte sowie vergleichbare Anzeige- und Überwachungsgeräte, es sei denn, sie werden in bestimmendem Maß für digitale Daten- und Textverarbeitung eingesetzt.

§ 3 Ausstattung und Gestaltung der Arbeitsplätze

- (1) Bildschirm-Arbeitsplätze und Arbeitsplätze mit Bildschirmunterstützung müssen den allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der gesicherten arbeitsmedizinischen und ergonomischen Erkenntnisse entsprechen.
- (2) Die Tätigkeit auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz soll so gestaltet werden, dass der Mitarbeiter verschiedenartige Arbeitsvorgänge zu erledigen hat und nicht ausschließlich am Bildschirmgerät tätig ist (Mischarbeitsplatz), soweit dies arbeitsorganisatorisch möglich ist.
- Anmerkung zu Abs. 1:
Von den Anforderungen kann abgesehen werden, wenn ein Bildschirmgerät von den jeweiligen Mitarbeitern nur gelegentlich zu kurzen Eingaben oder Abfragen benutzt wird.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

- (1) Vor der Aufnahme der Tätigkeit auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung ist eine ärztliche Untersuchung der Augen durchzuführen. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Veranlassung des Arbeitgebers der ärztlichen Untersuchung der Augen zu unterziehen.
- (2) Eine erneute Untersuchung der Augen ist bei gegebener Veranlassung, ansonsten nach dreijähriger Beschäftigung auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung seit der jeweils letzten Untersuchung vorzunehmen.
- (3) Die Untersuchungen nach den Absätzen 1 und 2 werden vom personalärztlichen oder betriebsärztlichen Dienst durchgeführt, der erforderlichenfalls eine augenärztliche Untersuchung veranlasst. Besteht kein personalärztlicher oder betriebsärztlicher Dienst, ist die Untersuchung durch einen Augenarzt am Beschäftigungsort bzw. dem nächstgelegenen Ort nach Wahl des Mitarbeiters durchzuführen.
- (4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber, soweit kein anderer Kostenträger zuständig ist. Dies gilt auch für die notwendigen Kosten der Beschaffung von Sehhilfen, die aufgrund der Untersuchung ausschließlich für die Arbeit am Bildschirmgerät erforderlich werden.

Anmerkung zu Abs. 4:

Als notwendig gelten in der Regel die Kosten, die die örtlich zuständige Allgemeine Ortskrankenkasse bzw. die zuständige Betriebskrankenkasse jeweils tragen würde.

§ 5 Einweisung und Einarbeitung

- (1) Vor der Aufnahme der Tätigkeit auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder auf einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung ist der Mitarbeiter rechtzeitig und umfassend in die Arbeitsmethode und in die Handhabung der Arbeitsmittel einzuweisen. Der Mitarbeiter ist vor allem mit der ergonomisch richtigen Handhabung der Arbeitsmittel eingehend vertraut zu machen.
- (2) Dem Mitarbeiter ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

§ 6 Schutzvorschriften

- (1) Die Umstellung der Tätigkeit eines Mitarbeiters auf einen Bildschirm-Arbeitsplatz oder einen Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung soll so vorgenommen werden, dass die bisherige Eingruppierung nicht beeinträchtigt wird.
- (2) Kann ein Mitarbeiter aufgrund einer erneuten Untersuchung nach § 4 Abs. 2 nicht mehr auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung eingesetzt werden, so ist er auf einen anderen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen. Dem Mitarbeiter ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz zu geben; Maßnahmen der Fort- oder Weiterbildung sind durchzuführen.

- (3) Werdende Mütter dürfen nicht an Bildschirmgeräten beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.
- (4) Der erstmalige Einsatz auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung bedarf der Zustimmung des Mitarbeiters, wenn er das 55. Lebensjahr bereits vollendet hat.
- (5) Die Regelungen des ABD über den Rationalisierungsschutz werden durch diese Regelung nicht berührt.

§ 7 Verhaltens- und Leistungskontrollen

- (1) Eine individuelle Verhaltenskontrolle der Mitarbeiter auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung mittels der an diesem Arbeitsplatz eingesetzten Geräte und Programme findet nur in dem Umfang wie für einen Mitarbeiter an einem nicht automatisierten Arbeitsplatz des selben Arbeitgebers statt. Satz 1 gilt nicht,
- a) wenn Tatsachen bekannt werden, die den Verdacht einer Verletzung der Dienst- und Arbeitspflichten begründen und eine Aufklärung in anderer Weise nicht erreicht werden kann,
 - b) bei einer Kontrolle nach der „Regelung zur Kontrolle der Nutzungsbeschränkung von Internet-Diensten“.
- (2) Die bei der Tätigkeit auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung anfallenden Daten über die Leistung der Mitarbeiter dürfen grundsätzlich nicht zur individuellen Leistungskontrolle ausgewertet werden. Satz 1 gilt nicht, wenn eine individuelle Leistungskontrolle aus begründetem Anlass erforderlich ist. In diesem Fall ist der Mitarbeiter vorher von Beginn und Ende der Maßnahme zu unterrichten. Die im Rahmen einer solchen Kontrolle anfallenden Daten dürfen nur verwendet werden, wenn der betroffene Mitarbeiter vorher Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten hat.
- (3) Auswertungen, die nach den Absätzen 1 und 2 zulässig sind, sind nach Gebrauch unverzüglich zu vernichten, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen.
- (4) Programmgesteuerte Auswertungsverfahren dürfen für betriebsbezogene Zwecke, zur Datensicherung und zur Datenschutzkontrolle eingesetzt werden. Eine individuelle Verhaltens- und Leistungskontrolle darf damit nicht verbunden werden.

§ 8 Arbeitsunterbrechungen

- (1) Einem Mitarbeiter auf einem Bildschirmarbeitsplatz ist jeweils nach 50-minütiger Tätigkeit, die einen ständigen Blickkontakt zum Bildschirm oder einen laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage erfordert, Gelegenheit zu einer Unterbrechung dieser Tätigkeit von zehn Minuten zu geben. Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale des Satzes 1 nicht erfüllen, anfallen. Die

Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende einer Pause oder der täglichen Arbeitszeit des Mitarbeiters gelegt werden.

(2) Unterbrechungen nach Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten für Mitarbeiter auf Arbeitsplätzen mit Bildschirmunterstützung entsprechend.

§ 9 Unterrichtungspflichten

Vor der Aufnahme der Tätigkeit auf einem Bildschirmarbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung hat der Arbeitgeber den Mitarbeiter über diese Regelung in geeigneter Weise zu unterrichten.

§ 10 Übergangs- und Schlussvorschriften

(1) Bildschirmgeräte und Arbeitsmittel, die den Anforderungen des § 3 Abs. 1 nicht entsprechen, können bis zum Ablauf ihrer Nutzungsdauer weiter verwendet werden. Möglichkeiten, eine den allgemein anerkannten Regeln der Technik entsprechende Umrüstung mit einem wirtschaftlich vertretbarem Aufwand durchzuführen, sollen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel genutzt werden.

(2) Die ärztliche Untersuchung der Augen nach § 4 Abs. 1 ist bei Mitarbeitern, die beim In-Kraft-Treten dieser Regelung bereits auf einem Bildschirmarbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung tätig sind, nachzuholen, wenn eine ärztliche Untersuchung der Augen bisher noch nicht durchgeführt worden ist. Ist die ärztliche Untersuchung bei den in Satz 1 genannten Mitarbeitern vor In-Kraft-Treten dieser Regelung durchgeführt worden, so rechnen die Fristen für die erneute Untersuchung ab dieser Untersuchung.

§ 11 In-Kraft-Treten

Diese Regelung tritt am 01. 11. 1998 in Kraft.

10 b. Regelung zur Kontrolle der Nutzungsbeschränkung von Internet-Diensten vom 01. 07. 2003

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung findet Anwendung für alle Mitarbeiter, die Internet-Dienste nutzen.

§ 2 Nutzungsbeschränkung

Die Internet-Dienste dürfen grundsätzlich nur dienstlich genutzt werden. Unzulässig ist jede Nutzung, die objektiv geeignet ist, den Interessen der Katholischen Kirche oder deren Ansehen in der Öffentlichkeit zu schaden oder die gegen geltende Gesetze und/oder Verordnungen verstößt, z.B. das Abrufen oder Anbieten/ Versenden

- von Inhalten, die offensichtlich gegen datenschutzrechtliche, persönlichkeitsrechtliche, urheberrechtliche oder strafrechtliche Bestimmungen verstoßen und/oder
- von beleidigenden, verleumderischen, verfassungsfeindlichen, rassistischen, sexistischen oder pornografischen Äußerungen oder Abbildungen.

§ 3 Verpflichtung zum Datenschutz

Der Dienstgeber hat die EDV-Administratoren und die mit der Aufzeichnung und Auswertung von Protokolldaten Beauftragten in besonderer Weise zu Vertraulichkeit und zur Einhaltung der Bestimmungen des kirchlichen Datenschutzes (KDO) zu verpflichten. ¹ Ebenso ist zu verfahren mit Beauftragten, die EDV-technische Störungen beheben.

¹ Die EDV-Administratoren und die Beauftragten sind in geeigneter Weise bekannt zu geben.

§ 4 Protokollierung

Daten jeder Internet-Dienste-Nutzung werden automatisch aufgezeichnet. Die Protokolle des laufenden und der zurückliegenden fünf Monate werden gespeichert. Soweit sie nicht als Beweismittel für aufgetretene Störungen oder Unregelmäßigkeiten benötigt werden, sind sie anschließend zu löschen. Im Protokollsystem ist jeder Benutzer zu führen.

§ 5 Auswertung der Protokolldaten

Eine Auswertung von Protokolldaten ist in folgenden Fällen zulässig:

- zur Behebung EDV-technischer Störungen und zur Gewährleistung der Sicherheit,
- im Rahmen von Stichproben,
- bei einem begründeten Verdacht auf einen Verstoß gegen die Nutzungsbeschränkung.

1. Zur Behebung EDV-technischer Störungen und zur Gewährleistung der Sicherheit ist den EDV-Administratoren oder den dafür Beauftragten im notwendigen Umfang die Auswertung der Protokolldaten und die Einsicht in die Daten gestattet. Sofern sich bei der Behebung einer EDV-technischen Störung, die infolge der Nutzung von Internet-Diensten aufgetreten ist, ein begründeter Verdacht auf einen Verstoß durch eine konkrete Person gegen die Nutzungsbeschränkung ergibt, erfolgt unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit eine Mitteilung an den jeweiligen Dienstgeber und ggf. die Stiftungsaufsichtsbehörde.

2. Der Dienstgeber ist berechtigt, bis zu vier Mal im Jahr Stichproben der Protokolle der Internet-Dienste-Nutzung aus dem laufenden oder dem Vormonat zu veranlassen. Diese Stichproben sind auf einen maximalen Mitarbeiterkreis bezogen durchzuführen. Das Protokoll wird in anonymisierter Form an den Dienstgeber weitergegeben.

Der Dienstgeber prüft das Protokoll der Internet-Dienste-Nutzung im Hinblick auf die Einhaltung der Nutzungsbeschränkung. Sofern sich bei einer Stichprobe ein Hinweis auf einen Verstoß gegen die Nutzungsbeschränkung ergibt,

kann der Dienstgeber – erforderlichenfalls nach Einschaltung der Stiftungsaufsichtsbehörde – die Reidentifizierung durchführen lassen.

3. Bei einem begründeten Verdacht auf einen Verstoß gegen die Nutzungsbeschränkung durch einen Mitarbeiter ist der Dienstgeber berechtigt, die Protokolle der Internet-Dienste-Nutzung, soweit notwendig, auszuwerten. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter vorher gehört und der lokale PC überprüft wurde und der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt wird.

§ 6 Allgemeine Verfahrensweise

Nachfolgende Punkte sind einzuhalten:

- a) Der Mitarbeiter ist unverzüglich über den Verdacht zu unterrichten, der sich aus der Kontrolle der Einhaltung der Nutzungsbeschränkung ergeben hat, unter Angabe der Protokolldaten der Internet-Dienste-Nutzung.
- b) Dem Mitarbeiter ist unverzüglich Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Der Mitarbeiter ist berechtigt, eine Person seines Vertrauens hinzuzuziehen.
- c) Der Dienstgeber kann – gegebenenfalls nach Einschaltung der Stiftungsaufsichtsbehörde – Maßnahmen gegen den Mitarbeiter einleiten, wenn sich aufgrund der Auswertung der aufgezeichneten Protokolldaten ein begründeter Verdacht auf missbräuchliche Nutzung erhärtet hat.
- d) Der Mitarbeiter ist über Ende und Ergebnis der Maßnahme zu unterrichten.

11. Arbeitszeitkontenregelung

Präambel

Bei der Arbeitszeitkontenregelung (AZKR) handelt es sich um eine – unter Berücksichtigung von diözesanen Gleitzeitregelungen – über § 15 ABD Teil A, 1. / § 15 ABD Teil B, 1. hinausgehende Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in Form von Zeitgutschriften für erbrachte Arbeitsleistungen.

Zeitgutschriften können ausschließlich erfolgen:

- bei angeordneten Überstunden oder
- bei angeordneten Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaftsdiensten oder
- zur Abgeltung von Zeitzuschlägen oder
- bei mit Zustimmung des Dienstgebers nicht eingebrachten Urlaubstagen.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die AZKR findet Anwendung im Geltungsbereich des ABD.
- (2) Die Bestimmungen der AZKR gelten nicht für Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverhältnissen, in Ausbildungsverhältnissen sowie für Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. 2 MAVO.

§ 2 Antragstellung

Mitarbeiter können ein Arbeitszeitkonto schriftlich beantragen.

Dem Mitarbeiter ist die Einrichtung des Arbeitszeitkontos durch den Dienstgeber zu gewähren, soweit nicht dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe entgegenstehen.

§ 3 Arbeitszeitznachweis

Mit der Einrichtung des Arbeitszeitkontos verpflichtet sich der Mitarbeiter, einen schriftlichen Arbeitszeitznachweis zu führen.

§ 4 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

Durch das Arbeitszeitkonto wird die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Mitarbeiters nicht berührt.

§ 5 Arbeitszeitkonto

Für die Mitarbeiter, die das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen, wird vom Dienstgeber ein Konto über den Arbeitszeitausgleich geführt. Beim Aufbau des Arbeitszeitkontos ist das Arbeitszeitgesetz und die Kirchliche Arbeitszeitordnung (KAZO) zu beachten.

§ 6 Anrechenbare Zeiten

(1) Dem Arbeitszeitkonto eines vollbeschäftigten Mitarbeiters werden die über die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus angeordneten und geleisteten Überstunden gutgeschrieben, sofern kein Zeitausgleich erfolgt. Zeitzuschläge für angeordnete und geleistete volle Überstunden werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern werden die angeordneten und geleisteten Mehrarbeitsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, sofern kein Zeitausgleich erfolgt.

Für den Ausgleich ist ein Zeitraum von 3 Monaten nach Ableistung der Arbeit zugrunde zu legen.

In Einrichtungen bestehende Gleitzeitregelungen werden durch die AZKR grundsätzlich nicht berührt.

(2) Dem Arbeitszeitkonto werden die dem Mitarbeiter gem. nach § 48 Abs. 1 ABD Teil A, 1./§ 48 Abs. 7 ABD Teil B, 1. zustehenden Urlaubstage gutgeschrieben, soweit sie bis 30. September des Folgejahres noch nicht in Anspruch genommen worden sind; dies gilt nicht für Urlaubsansprüche nach dem BUrlG.

Die Urlaubstage sind dabei in Stunden umzuwandeln.

Die urlaubsrechtlichen Verfallsfristen des ABD finden in diesem Fall keine Anwendung.

(3) Zuschläge für Arbeit zu besonderen Zeiten (§ 7) sowie Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (§ 8) werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

§ 6 a Regelung für Religionslehrer

Mit Religionslehrern kann vereinbart werden, dass Wochenstunden gem. § 5 Abs. 2

Vergütungsordnung für Religionslehrer, Jahreswochenstunden sowie einzeln anfallende Wochenstunden einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.
Aus organisatorischen Gründen kann der Abbau des Arbeitszeitkontos i. d. R. nur innerhalb eines ganzen Schuljahres erfolgen (d. h. es müssen mindestens 40 Stunden auf dem Konto vorhanden sein).

§ 6 b Regelung für den pastoralen Bereich

Wird ein Mitarbeiter im pastoralen Dienst aufgrund einer ausdrücklichen schriftlichen Anweisung durch den Dienstgeber über das Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinaus zur Erfüllung zusätzlicher Aufgaben herangezogen, die nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden, können diese einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Die Zeitgutschrift ist pauschal festzulegen.

§ 7 Arbeit zu besonderen Zeiten

(1) § 35 ABD Teil A, 1./§ 27 ABD Teil B, 1. findet keine Anwendung.

(2) Arbeit zu besonderen Zeiten wird für die Mitarbeiter, die einen Anspruch auf Zeitzuschläge haben, in Form von Zeitgutschriften wie folgt berücksichtigt:

für Arbeit an Sonntagen	20 Minuten je vollendete Stunde,
für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	20 Minuten je vollendete Stunde,
für Nachtarbeit (20.00 Uhr–06.00 Uhr)	10 Minuten je vollendete Stunde,
für Arbeit an Samstagen (13.00 Uhr–20.00 Uhr)	10 Minuten je vollendete Stunde.

§ 8 Bereitschaftsdienste/Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft werden entsprechend den im ABD vorgegebenen Regelungen ausschließlich zeitlich berücksichtigt und dem Arbeitszeitkonto des Mitarbeiters gutgeschrieben.

§ 9 Inanspruchnahme von Zeitguthaben

Zeitentnahmen aus dem Arbeitszeitkonto müssen beim Dienstgeber entsprechend der einrichtungsüblichen Urlaubsregelungen beantragt werden.

Die zeitliche Festlegung der Entnahme von Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto hat zwischen dem Mitarbeiter und Dienstgeber im gegenseitigen Einvernehmen zu erfolgen. Dabei sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende dienstliche Belange bzw. dringende einrichtungsspezifische Gründe oder Wünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Aus dringenden betrieblichen Gründen kann der Dienstgeber den Abbau des Arbeitszeitkontos verlangen. Der Abbau soll in gegenseitigem Einvernehmen erfolgen.

§ 10 Vereinbarung zum Arbeitsvertrag

Beantragt der Mitarbeiter seine Arbeitszeit nach dieser Regelung für sein Arbeits-

verhältnis zu übernehmen, so muss der Dienstgeber mit ihm eine Vereinbarung nach beiliegendem Muster (Anlage) schriftlich abschließen.

§ 11 Beschäftigungs-/Einrichtungswechsel/Ausscheiden

(1) Wechselt ein Mitarbeiter beim selben Dienstgeber in eine andere Beschäftigung bzw. Einrichtung und ist sein Arbeitszeitkonto zum Zeitpunkt des Wechsels noch nicht ausgeglichen, so ist das Zeitguthaben in Freizeit auszugleichen, falls abzugelten, sofern nicht durch eine neue arbeitsvertragliche Vereinbarung anderes geregelt ist.

(2) Ab dem Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss der Mitarbeiter nach Absprache mit dem Dienstvorgesetzten möglichst für einen Abbau seiner Zeitguthaben sorgen. Ein Abbau kann durch Anordnung des Dienstgebers erfolgen.

Sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch Zeitguthaben vorhanden, so werden diese abgegolten.

§ 12 Beendigung/Überführung

(1) Bei Beendigung des Arbeitszeitkontos gemäß § 15 sind die angesparten Zeiten auszugleichen.

(2) Wird das Arbeitszeitkonto in Folge des Ablaufs der Befristung bzw. durch Kündigung der Vereinbarung zum Arbeitsvertrag gemäß § 10 geschlossen, so werden die angesparten Zeiten in das ursprüngliche Arbeitsverhältnis übernommen. Dabei soll ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von zwei Jahren nach Schließung des Arbeitszeitkontos erfolgen.

§ 13 Todesfall

Beim Tode eines Mitarbeiters werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgegolten. Die Abgeltung erfolgt an die Hinterbliebenen im Sinne des § 41 ABD Teil A, 1.

§ 14 Abgeltung von Zeitguthaben

Bei der Abgeltung findet eine Berechnung auf der Basis der Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2 ABD Teil A, 1.) statt. Maßgeblich ist hierbei der Durchschnittsverdienst der letzten 3 Kalendermonate vor Beendigung der AZKR.

§ 15 Kündigung des Arbeitszeitkontos

(1) Dienstgeber und Mitarbeiter können mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende die Führung des Arbeitszeitkontos kündigen.

(2) Ab dem Zeitpunkt der Kündigung können keine weiteren Zeitguthaben dem Arbeitszeitkonto zugeführt werden.

§ 16 Laufzeit

Die AZKR tritt am 01. 09. 1998 in Kraft und endet zum 31. 12. 2010.

Anlage
Vereinbarung zum Arbeitsvertrag
zur Inanspruchnahme der Arbeitszeitkontenregelung
(§ 10 AZKR)

Zwischen

dem/der _____
_____ vertreten durch _____ (Arbeitgeber)

und
Herrn/Frau _____ (Arbeitnehmer/in)

(Vor- und Zuname)
wird – vorbehaltlich¹

_____ –
_____ –
folgende

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag vom _____
geschlossen:

§ 1
Arbeitszeit

Abweichend vom o. a. Arbeitsvertrag wird die Leistung der Arbeitszeit sowie die Inanspruchnahme von Zeitguthaben bzw. deren Abgeltung in Form der **Arbeitszeitkontenregelung** vom

ab _____ bis _____ vereinbart.

§ 2
Vertragsausfertigung

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages zur Änderung des Arbeitsvertrages.

¹ Ist die Rechtswirksamkeit dieses Vertrages von der Genehmigung einer Kirchenstiftungsaufsicht erforderlich, so ist ein entsprechender Vorbehalt anzugeben.

Muster

12. Sabbatjahrregelung

Präambel

Bei der Sabbatjahrregelung (SJR) wird Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum angespart und anschließend durch Freistellung abgerufen. Der Gesamtumfang der Tätigkeit – und dementsprechend auch die Bezüge – wird während der Laufzeit vermindert. Der Mitarbeiter erbringt zunächst seine Arbeitsleistung im jeweils vereinbarten Umfang und spart dadurch ein Wertguthaben i. S. d. § 7 SGB IV an (Ansparphase). Im letzten Jahr der Laufzeit wird der Mitarbeiter von seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt (Freizeitphase; sog. Sabbatjahr). Durch Einbeziehung der Freizeitphase entsteht ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Die Bezüge sind während der gesamten Laufzeit gleichmäßig verringert; auch während des Sabbatjahres wird die verminderte Vergütung bezahlt.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die SJR findet Anwendung im Geltungsbereich des ABD.
- (2) Die Bestimmungen der SJR gelten für alle Mitarbeiter, deren Beschäftigungsumfang mindestens die Hälfte der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1–4 ABD, Teil A, 1. bzw. § 15 Abs. 1–4 ABD, Teil B, 1.) umfasst.
- (3) Die Bestimmungen der SJR gelten nicht für Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverhältnissen, Mitarbeiter in Ausbildungsverhältnissen sowie für Mitarbeiter im Sinne des § 3 Abs. 2 MAVO.

§ 2 Antragstellung

- (1) Mitarbeiter können die Einrichtung und Führung eines Ansparkontos schriftlich beantragen. Dem Mitarbeiter ist die Inanspruchnahme der SJR zu gewähren, soweit nicht dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe entgegenstehen.
- (2) Der Beginn der Inanspruchnahme erfolgt gemäß der Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter.
- (3) Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung besteht kein Anspruch auf Beschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz.

§ 3 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

- (1) Durch die Inanspruchnahme der SJR wird die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Mitarbeiters entsprechend der Vereinbarung zur Änderung des Arbeitsvertrages (Anlage) geändert.
- (2) In der Vereinbarung zur Änderung des Arbeitsvertrages (Anlage) ist der Zeitraum der Ansparphase sowie der Zeitraum der Freistellungsphase festzulegen. Die Ansparphase endet in der Regel spätestens mit Ende der Laufzeit der SJR (§ 8). Durch einzelvertragliche Vereinbarung kann davon abgewichen werden.

§ 4 Ansparkonto

(1) In einem Zeitraum bis zu acht Jahren muss der Mitarbeiter auf einem vom Dienstgeber zu führenden Ansparkonto (§ 3) Arbeitszeiten ansparen, aufgrund derer ihm in der Freizeitphase die Fortzahlung seiner Bezüge zu gewähren ist.

(2) Angespart wird grundsätzlich die Differenz zwischen der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und der für den Zeitraum der Ansparphase vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(3) Für die Leistung von zusätzlichen Arbeitsstunden sowie für die Dienste zu ungünstigen Zeiten gelten die Regelungen des ABD; diese Ansprüche werden dem Ansparkonto nicht gutgeschrieben; sie sind dem Mitarbeiter nach den einschlägigen Regelungen des ABD zu gewähren.

§ 5 Bezüge

Während der Ansparphase und während der Freizeitphase erhält der Mitarbeiter die vereinbarten Bezüge, die ihm aufgrund des Änderungsvertrages (Anlage gem. § 4 Abs. 1 SJR) zustehen. Die Beiträge zur Sozialversicherung errechnen sich aus den verminderten Bezügen.

§ 6 Vorzeitige Beendigung/Überführung

(1) Wird während der Ansparphase die SJR aus wichtigen persönlichen oder betrieblichen Gründen vom Mitarbeiter oder Dienstgeber gekündigt, so werden die angesparten Zeiten entweder entsprechend den einschlägigen Regelungen des ABD als geschuldete Vergütung ausbezahlt oder mit Zustimmung des Dienstgebers einem Arbeitszeitkonto (vgl. AZKR) zugeführt.

(2) Will ein Mitarbeiter während der Freistellungsphase vor deren Ablauf seine Tätigkeit wieder aufnehmen, so ist dies nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. Mit noch verbleibenden Zeitanteilen aus der Ansparphase wird gemäß Abs. 1 verfahren.

§ 7 Todesfall

Beim Tode eines Mitarbeiters in der Anspar- oder Freistellungsphase werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgegolten. Die Abgeltung erfolgt an die Hinterbliebenen im Sinne des § 41 ABD, Teil A, 1.

§ 8 In-Kraft-Treten

Die SJR tritt zum 01. 01. 1999 in Kraft.

Anlage
Vereinbarung zur Änderung des Arbeitsvertrages
zur Inanspruchnahme der Sabbatjahrregelung
Zwischen

dem/der _____
_____ vertreten durch _____ (Arbeitgeber)

und
Herrn/Frau _____ (Arbeitnehmer/in)

(Vor- und Zuname)
wird – vorbehaltlich

_____ –
folgende

Vereinbarung zum Arbeitsvertrag vom _____

geschlossen:

§ 1
Arbeitszeit

Abweichend vom o. a. Arbeitsvertrag wird die Leistung der Arbeitszeit (Ansparphase) sowie die Inanspruchnahme der Arbeitsfreistellung (Freizeitphase) bzw. einer möglichen Abgeltung in Form der Sabbatjahrregelung vom _____ ab _____ bis _____ vereinbart.

§ 2
Beschäftigungsumfang/Ansparphase

(1) Der Beschäftigungsumfang von bisher _____ Stunden regelmäßiger durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit wird für den Zeitraum vom _____ bis _____

(Abrechnungszeitraum: _____ Jahre) auf _____ des bisherigen Beschäftigungsumfanges (= _____ Stunden) reduziert.

(2) In den _____ Jahren des Abrechnungszeitraumes (Ansparphase) ist eine Arbeitsleistung im zeitlichen Umfang eines entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters bzw. im zeitlichen Umfang der bisherigen Teilzeitbeschäftigung zu erbringen.

§ 3 Freizeitphase

Die Arbeitsfreistellung (Freizeitphase) erfolgt vom _____ bis _____

§ 4 Bezügezahlung

Während der Ansparphase und der Freizeitphase erfolgt die Bezügezahlung nach der reduzierten Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1).

§ 5 Kündigung /Abgeltung

Die für einen bestimmten Zeitraum (§§ 1 u. 2 Abs. 1) vereinbarte Sabbatjahrregelung kann aus wichtigen persönlichen oder betrieblichen Gründen vom Mitarbeiter oder Dienstgeber mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden. In Fällen besonderer familiärer Ereignisse oder bei Wechsel des Arbeitgebers ist der Mitarbeiter berechtigt, im Rahmen der Kündigungsfristen des ABD die Sabbatjahrregelung zu kündigen. Angesparte Stunden sind durch entsprechenden Freizeitausgleich auszugleichen. Ist ein entsprechender Freizeitausgleich nicht möglich, so ist eine Abgeltung gem. § 51 Abs. 2 ABD vorzunehmen.

§ 6 Vertragsausfertigung

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages zur Änderung des Arbeitsvertrages.

1 Ist die Rechtswirksamkeit dieses Vertrages von der Genehmigung einer Kirchenstiftungsaufsicht erforderlich, so ist ein entsprechender Vorbehalt anzugeben.

13. Regelung der Altersteilzeitarbeit (zuletzt geändert am 15./16. 07. 2003 zum 01. 09. 2003)

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für die Mitarbeiter, die unter das ABD Teil A bzw. unter das ABD Teil B fallen.

§ 2 Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit

- (1) Der Arbeitgeber kann mit Mitarbeitern, die
- a) das 55. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) eine Beschäftigungszeit (z.B. § 19 ABD, Teil A, 1.) von fünf Jahren vollendet haben und
 - c) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach SGB III gestanden haben,
- die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren; das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein.
- (2) Mitarbeiter, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren; von dem Fristenfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.
- (3) Der Dienstgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.
- (4) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 01. Januar 2010 beginnen.

§ 3 Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit dem Mitarbeiter vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zu Grunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Bei Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 dieses Unterabsatzes bleiben Arbeitszeiten, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (z.B. § 15 ABD Teil A, 1.) überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

(2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

- a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Mitarbeiter anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder
- b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).

(3) Der Mitarbeiter kann vom Dienstgeber verlangen, dass sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

Anmerkungen zu Abs. 1:

Für die unter die Regelung über die Arbeitsbedingungen für Personenkraftwagenfahrer fallenden Kraftfahrer gilt für die Anwendung dieser Regelung die den Pauschalgruppen zugrunde liegende Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit.

Anmerkung zu Abs. 2:

Für Kraftfahrer i. S. d. Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer ist Altersteilzeitarbeit nur im Blockmodell möglich.

§ 4 Höhe der Bezüge

(1) Der Mitarbeiter erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der Vorschriften des ABD ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die Bezügebestandteile, die üblicherweise in die Berechnung des Aufschlags zur Urlaubsvergütung/Zuschlags zum Urlaubslohn einfließen, sowie Wechselschicht- und Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden.

(2) Als Bezüge i. S. d. Abs. 1 gelten auch Einmalzahlungen (z.B. Zuwendung, Urlaubsgeld, Jubiläumszuwendung) und vermögenswirksame Leistungen.

Anmerkung zu Abs. 1:

Die im Blockmodell über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen als Überstunden.

§ 5 Aufstockungsleistungen

(1) Die dem Mitarbeiter nach § 4 zustehenden Bezüge zzgl. des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung werden um 20 v. H. dieser Bezüge aufgestockt (Aufstockungsbetrag). Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages bleiben steuerfreie Bezügebestandteile, Entgelte für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften sowie für Arbeitsbereitschaften (§ 18 Abs. 1 Unterabs. 2 ABD Teil B, 1.) unberücksichtigt; diese werden, soweit sie nicht unter Abs. 2 Unterabs. 2 und 3 fallen, neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt.

(2) Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass der Mitarbeiter 83 v. H. des Nettobetrag des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Arbeitsentgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das der Mitarbeiter für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 Unterabs. 2) zu beanspruchen hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt.

Dem bisherigen Arbeitsentgelt nach Unterabs. 1 Satz 2 zuzurechnen sind Entgelte für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft – Letztere jedoch ohne Vergütungen für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit –, die ohne Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätten; in diesen Fällen sind die tatsächlich zustehenden Vergütungen abweichend von Abs. 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrag einzubeziehen. Die Regelungen zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Satz 1 dieses Unterabsatzes gelten bei Arbeitern für die Arbeitsbereitschaft nach § 18 Abs. 1 Unterabs. 2 ABD Teil B, 1. entsprechend. Haben dem Mitarbeiter, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leistet, seit mindestens zwei Jahren vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ununterbrochen Pauschalen für Überstunden (z.B. nach § 35 Abs. 4 ABD Teil A, 1.) zugestanden, werden diese der Bemessungsgrundlage nach Unterabs. 1 Satz 2 in der Höhe zugerechnet, die ohne die Reduzierung der Arbeitszeit maßgebend gewesen wäre; in diesem Fall sind in der Arbeitsphase die tatsächlich zustehenden Pauschalen abweichend von Abs. 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrag einzubeziehen.

Bei Kraftfahrern, die unter die Regelung über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer fallen, ist als bisheriges Arbeitsentgelt im Sinne des Unterabs. 1

Satz 2 in der Freistellungsphase der Lohn aus der Pauschalgruppe anzusetzen, die mindestens während der Hälfte der Dauer der Arbeitsphase maßgebend war.

(3) Für die Berechnung des Mindestnettoetrages nach Abs. 2 ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zu Grunde zu legen. Sofern das bei bisheriger Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt nach Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 das höchste in dieser Rechtsverordnung ausgewiesene Arbeitsentgelt übersteigt, sind für die Berechnung des Mindestnettoetrages diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Mitarbeitern gewöhnlich anfallen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a des Altersteilzeitgesetzes).

(4) Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach § 4 zustehenden Bezüge entrichtet der Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b des Altersteilzeitgesetzes zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen den nach § 4 zustehenden Bezügen einerseits und 90 v. H. des Arbeitsentgelts i. S. d. Abs. 2 zzgl. des sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung, höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, andererseits.

(5) Ist der Mitarbeiter von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Dienstgebers zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den der Dienstgeber nach Abs. 4 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

(6) Die Regelungen der Abs. 1 bis 5 gelten auch in den Fällen, in denen eine aufgrund dieser Regelung geschlossene Vereinbarung eine Verteilung der Arbeitsleistung (§ 3 Abs. 2) vorsieht, die sich auf einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren erstreckt.

(7) Mitarbeiter, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 v.H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v.H. der Vergütung (§ 26 ABD Teil A, 1.) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bzw. des Monatsregellohnes (§ 21 Abs. 4 ABD Teil B, 1.) ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags und der ständigen Lohnzuschläge, die dem Mitarbeiter im letzten Monat vor dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden hätten, wenn er mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 Unterabsatz 2) beschäftigt gewesen wäre. Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

Anmerkung zu Abs. 2:

Beim Blockmodell können in der Freistellungsphase die in die Bemessungsgrundlage nach Abs. 2 eingehenden, nicht regelmäßig zustehenden Bezügebestandteile (z. B. Erschwerniszuschläge) mit dem für die Arbeitsphase errechneten Durchschnittsbetrag angesetzt werden; dabei werden Krankheits- und Urlaubszeiten nicht berücksichtigt.

Allgemeine Bezügeerhöhungen sind zu berücksichtigen, soweit die zugrunde liegenden Bezügebestandteile ebenfalls an allgemeinen Bezügeerhöhungen teilnehmen.

§ 6 Nebentätigkeit

Der Mitarbeiter darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende Regelungen über Nebentätigkeiten gem. ABD bleiben unberührt.

§ 7 Urlaub

Für den Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 3 Abs. 2 Buchst. a) beschäftigt wird, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 8 Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen

(1) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (§ 5) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (z.B. § 37 Abs. 2 ABD Teil A, 1.), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1 und 2 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Abs. 1 und 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

Im Falle des Bezuges von Krankengeld (§ 44 ff. SGB V), Versorgungskrankengeld (§§ 16 ff. BVG), Verletztengeld (§§ 45 ff. SGB VII), Übergangsgeld (§§ 49 ff. SGB VII) oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen tritt der Mitarbeiter für den nach Unterabs. 1 maßgeblichen Zeitraum seine gegen die Bundesanstalt für Arbeit bestehenden Ansprüche auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Abs. 2 des Altersteilzeitgesetzes) an den Arbeitgeber ab.

(2) Ist der Mitarbeiter, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

(3) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der der Mitarbeiter eine unzulässige oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des § 6 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

Anmerkung:

Wenn der Mitarbeiter infolge Krankheit den Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeit nicht zum arbeitsvertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht, verhandeln die Arbeitsvertragsparteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung.

§ 9 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Regelungen des ABD (z.B. §§ 53 bis 60 ABD Teil A, 1.)

a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versiche-

rungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können oder

b) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

(3) Endet bei einem Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Abs. 2 Buchst. a) beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach den §§ 4 und 5 erhaltenen Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod des Mitarbeiters steht dieser Anspruch seinen Erben zu.

§ 10 Mitwirkungspflicht

(1) Der Mitarbeiter hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen.

(2) Der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn er die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass er Mitwirkungspflichten nach Abs. 1 verletzt hat.

§ 11 In-Kraft-Treten

Diese Regelung tritt mit Wirkung vom 01. Mai 1998 in Kraft. Vor dem 26. Juni 1997 abgeschlossene Vereinbarungen über den Eintritt in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis bleiben unberührt.

14. Reisekostenordnung der bayer. (Erz-)Diözesen (ReiseKO)

(zuletzt geändert am 08.12.2004)

Soweit das Reisekostenrecht betreffende Tatbestände in dieser Reisekostenordnung nicht geregelt sind, findet hilfsweise das Bayerische Reisekostenrecht Anwendung.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung regelt die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung) sowie von dienstlich angeordneten Fortbildungsreisen im Inland und Ausland.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Dienstreisen im Sinne dieser Ordnung sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstorts, die schriftlich angeordnet oder genehmigt worden sind.
- (2) Dienstgänge im Sinne dieser Ordnung sind Gänge oder Fahrten am Dienst- oder Wohnort zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststelle, die angeordnet oder genehmigt worden sind.
- (3) Dienstlich angeordnete Fortbildungsreisen sind Reisen zum Zweck der Fortbildung, die angeordnet worden sind.
- (4) Der Anordnung oder Genehmigung einer Dienstreise oder eines Dienstganges im Inland bedarf es nicht, wenn dies nach dem Aufgabenbereich des die Dienstreise oder den Dienstgang ausführenden Mitarbeiters oder nach dem Wesen der dienstlichen Tätigkeit nicht in Betracht kommt.

§ 3 Anspruch auf Reisekostenvergütung

- (1) Der eine Dienstreise oder einen Dienstgang ausführende Mitarbeiter hat Anspruch auf Reisekostenvergütung zur Abgeltung der dienstlich veranlassten Mehraufwendungen. Reisekostenvergütung wird nur insoweit gewährt, als die Aufwendungen und die Dauer der Dienstreise oder des Dienstganges zur Erledigung des Dienstgeschäftes notwendig waren. Auf die Reisekostenvergütung sind Zuwendungen von dritter Seite aus anderen als persönlichen Gründen anzurechnen.
- (2) Bei Dienstreisen und Dienstgängen für eine auf Vorschlag oder Verlangen der zuständigen Dienststelle wahrgenommene Aufgabe besteht nur insoweit ein Anspruch auf Reisekostenvergütung nach dieser Regelung, als die Stelle, bei der die Aufgabe ausgeübt wird, Auslagenerstattung für dieselbe Dienstreise oder denselben Dienstgang nicht zu gewähren hat. Dies gilt auch dann, wenn der Mitarbeiter auf seinen Anspruch gegen die Stelle verzichtet hat.
- (3) Der Anspruch auf Reisekostenvergütung oder auf Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen erlischt, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten bei der zuständigen Abrechnungsstelle schriftlich geltend gemacht wird. Die Frist beginnt mit

dem Tag nach Beendigung der Dienstreise oder des Dienstgangs, in den Fällen des § 19 mit Ablauf des Tages, an dem dem Mitarbeiter bekannt wird, dass die Dienstreise oder der Dienstgang nicht ausgeführt wird.

§ 4 Art der Reisekostenvergütung

Die Reisekostenvergütung umfasst:

1. Erstattung der Fahrtkosten (§ 5),
2. Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (§ 6),
3. Tagegeld (§ 8),
4. Übernachtungsgeld (§ 9),
5. Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort (§ 10),
6. Erstattung der Nebenkosten (§ 12),
7. Erstattung der Auslagen bei Dienstreisen unter acht Stunden Dauer und bei Dienstgängen (§ 13),
8. Aufwandsvergütung (§ 18)
9. Pauschvergütung (§ 14),
10. Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen (§ 19).

§ 5 Erstattung der Fahrtkosten

(1) Unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit hat die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel und von Dienstkraftfahrzeugen Vorrang.

(2) Für Strecken, die mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten erstattet: bei Bahnreisen von Vergütungsgruppe X bis Vergütungsgruppe VI b Klasse 2, ab Vergütungsgruppe V c bis Vergütungsgruppe I Klasse 1, bei Flugreisen der günstigste Tarif, bei Schlafwagen die Einbettklasse unter Abwägung der ansonsten anfallenden Gesamtkosten.

(3) Bei der Wahl zwischen mehreren regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln ist unter Abwägung der Gesamtkosten und des Arbeitszeitanfalls das günstigste Beförderungsmittel zu wählen. Bestehende Großkundenabonnements sind in Anspruch zu nehmen. Fahrpreisermäßigungen jeder Art sind zu berücksichtigen. Für Strecken, für die der Mitarbeiter die Fahrtkosten sonst wegen der regelmäßigen Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle selbst zu tragen hätte, werden keine Fahrtkosten erstattet. Fahrtkosten werden ferner nicht erstattet, wenn das regelmäßig verkehrende Beförderungsmittel oder ein anderes Beförderungsmittel unentgeltlich benutzt werden kann.

(4) Für Strecken, die aus triftigen Gründen mit anderen als den in § 6 genannten nicht regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten erstattet. Liegen keine triftigen Gründe vor, so werden die Kosten erstattet, die bei Benutzung eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels gemäß dieser Ordnung entstanden wären.

§ 6 Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

(1) Für Strecken, die mit einem privateigenen Fahrzeug zurückgelegt worden sind, wird als Auslagenersatz eine Wegstreckenentschädigung gewährt, und zwar je Kilometer bei Benutzung von

- | | |
|------------------------------|---------|
| 1) PKW | 0,30 €, |
| 2) Motorrad oder Motorroller | 0,13 €, |
| 3) Moped oder Mofa | 0,08 €, |
| 4) Fahrrad | 0,04 €. |

(2) Für Dienstreisen, für die die Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges nicht genehmigt worden ist, werden grundsätzlich die Fahrtkosten für Bahnreisen unter Berücksichtigung der für den Mitarbeiter geltenden Klasse gemäß dieser Reisekostenordnung erstattet. Für diese Fahrten besteht kein Versicherungsschutz über die diözesane Fahrzeugversicherung für Dienstfahrten, soweit er nicht ausdrücklich zugesagt wurde.

(3) Ein Mitarbeiter, der in einem Kraftfahrzeug Personen mitgenommen hat, die nach dieser Ordnung oder anderen Regelungen Anspruch auf Fahrtkostenerstattung gegen denselben Dienstgeber haben, erhält eine Mitnahmeentschädigung in Höhe von 0,02 € je Person und Kilometer.

(4) Ist ein Mitarbeiter von einer im kirchlichen Dienst stehenden Person mitgenommen worden, die Anspruch auf Fahrtkostenerstattung gegen einen anderen kirchlichen Dienstgeber hat, so erhält er Mitnahmeentschädigung nach Abs. 3, soweit ihm Auslagen für die Mitnahme entstanden sind.

(5) Hat der Mitarbeiter ein Dienstfahrzeug benutzt, so wird keine Wegstrecken und Mitnahmeentschädigung gewährt.

§ 7 Dauer der Dienstreise

Die Dauer der Dienstreise richtet sich unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit nach der Abreise und der Ankunft an der Dienststelle oder Wohnung.

§ 8 Tagegeld

(1) Der Tagegeldanspruch beträgt bei Dienstreisen die je Kalendertag mindestens 8 Stunden und weniger als 14 Stunden dauern 6 €, mindestens 14 Stunden und weniger als 24 Stunden dauern 12 €, genau 24 Stunden dauern 24 €.“

- (2) Bei mehreren Dienstreisen an einem Kalendertag wird jede Dienstreise für sich berechnet; es wird jedoch zusammen nicht mehr als ein volles Tagegeld gewährt.
- (3) Erstreckt sich eine Dienstreise auf zwei Kalendertage und steht dem Mitarbeiter ein Übernachtungsgeld nicht zu, so ist, wenn dies für ihn günstiger ist, das Tagegeld so zu berechnen, als ob die Dienstreise an einem Kalendertag ausgeführt worden wäre.
- (4) Bei Auslandsdienstreisen finden die Sätze der Bayerischen Auslandsreisekostenverordnung (BayARV) entsprechende Anwendung.
- (5) Auf Antrag des Mitarbeiters kann mit Zustimmung des Dienstgebers unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit anstelle des Tagegeldes die Übernahme der tatsächlich entstandenen Kosten, abzüglich anzusetzender amtlicher Sachbezugswerte¹ für Verpflegung, vereinbart werden.
- ¹ Sachbezugswerte 2005: Frühstück 1,46 €; Mittag-, Abendessen jeweils 2,61 €

§ 9 Übernachtungsgeld

- (1) Übernachtungsgeld wird bei einer mindestens achtstündigen Dienstreise gewährt, wenn diese sich über mehrere Kalendertage erstreckt oder bis drei Uhr angetreten worden ist. Übernachtungsgeld wird nicht für eine Nacht gewährt, in der die Dienstreise nach drei Uhr angetreten oder vor zwei Uhr beendet worden ist.
- (2) Das Übernachtungsgeld für eine außerhalb des Wohnortes verbrachte Nacht beträgt 18,50 A.
- (3) Bei Auslandsdienstreisen finden die Sätze der Bayerischen Auslandsreisekostenverordnung (BayARV) entsprechende Anwendung.
- (4) Sind die nachgewiesenen notwendigen Übernachtungskosten höher als das zustehende Übernachtungsgeld nach Abs. 2, so wird der Mehrbetrag des Übernachtungsgeldes erstattet. Übernachtungskosten, die die Kosten des Frühstücks einschließen, sind vorab um den jeweils geltenden Sachbezugswert¹ zu kürzen.
- ¹ Sachbezugswerte 2005: Frühstück 1,46 €;

§ 10 Erstattung der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort

- (1) Dauert der Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort länger als 14 Tage, so werden als Vergütung vom 15. Tag an 50 v. H. des Tage- und Übernachtungsgeldes (§ 8 Abs. 2 und § 9 Abs. 2) gewährt. Zu den Aufenthaltstagen rechnen alle Tage zwischen dem Hinreisetag und dem Rückreisetag.
- (2) In besonderen Fällen kann abweichend von Absatz 1 das volle Tage- und Übernachtungsgeld bis zu weiteren 28 Tagen bewilligt werden.

§ 11 Kürzung des Tage- und Übernachtungsgeldes

- (1) Erhält der Mitarbeiter seiner Tätigkeit wegen unentgeltlich Verpflegung, so ist vom Tagegeld (§ 8) und der Vergütung nach § 10 ein Eigenanteil des Mitarbeiters je Frühstück von 2,50 €, je Mittagessen oder Abendessen von 5 €, höchstens jedoch ein Betrag bis zur Höhe des jeweiligen Tagegeldes oder der Vergütung nach § 10 einzubehalten. Beträgt die Abwesenheit am Kalendertag genau 24 Stunden wird der Tagegeldanspruch (§ 8) um 1,50 € je Frühstück und 5 € je Mittagessen oder Abendessen gekürzt. Die Regelungen der Sätze 1 und 2 sind auch anzuwenden, wenn von dritter Seite Verpflegung bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattbaren Fahr- oder Nebenkosten enthalten ist.
- (2) Erhält der Mitarbeiter seiner Tätigkeit wegen unentgeltlich Unterkunft oder werden die Auslagen für das Benutzen von Schlaf-, Liegewagen oder Schiffskabinen erstattet, wird Übernachtungsgeld (§ 9) nicht gewährt, die Vergütung nach § 10 Abs. 1 wird um 35 v. H. gekürzt. Das Gleiche gilt, wenn von dritter Seite Unterkunft bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattbaren Nebenkosten enthalten ist.
- (3) Die Absätze 1 und 2 sind auch dann anzuwenden, wenn der Mitarbeiter seiner Tätigkeit wegen unentgeltlich bereitgestellte Verpflegung oder Unterkunft ohne triftigen Grund nicht in Anspruch nimmt.
- (4) Auf Antrag können in besonderen Fällen niedrigere Kürzungssätze zugelassen werden.

§ 12 Erstattung der Nebenkosten

Zur Erledigung des Dienstgeschäfts notwendige Auslagen, die nicht nach den §§ 5 bis 11 zu erstatten sind, werden bei Nachweis als Nebenkosten erstattet.

§ 13 Erstattung der Auslagen bei Dienstreisen unter acht Stunden Dauer und bei Dienstgängen

Bei Dienstreisen unter acht Stunden Dauer und bei Dienstgängen stehen dem Mitarbeiter Fahrtkostenerstattung (§ 5), Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (§ 6) und Nebenkostenerstattung (§ 12) zu. Daneben werden die nachgewiesenen notwendigen Auslagen für Verpflegung, abzüglich der jeweils geltenden amtlichen Sachbezugswerte¹ gewährt.

¹ Sachbezugswerte 2005: Frühstück 1,46 €; Mittag-, Abendessen jeweils 2,61 €

§ 14 Pauschvergütung

(1) Der Dienstgeber kann bei regelmäßigen oder gleichartigen Dienstreisen oder Dienstgängen an Stelle der Reisekostenvergütung im Sinne des § 4 Nrn. 1 bis 8 oder Teilen davon eine Pauschvergütung gewähren, die nach dem Durchschnitt der in einem bestimmten Zeitraum sonst anfallenden Einzelvergütungen zu bemessen ist.

(2) Abweichend von § 8 und § 9 kann mit dem Mitarbeiter eine Pauschvergütung vereinbart werden.

§ 15 Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen

(1) Wird eine Dienstreise mit einer privaten Reise verbunden, ist die Reisekostenvergütung so zu bemessen, als wäre nur die Dienstreise durchgeführt worden. Die Reisekostenvergütung darf die nach dem tatsächlichen Reiseverlauf entstandenen Kosten nicht übersteigen.

(2) Ist der Antritt einer Dienstreise vom Urlaubsort aus angeordnet oder genehmigt worden, gilt der Urlaubsort als Ausgangsort der Dienstreise. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Ist die Dienstreise erst nach dem Ende des Urlaubs anzutreten, wird Reisekostenvergütung vom Urlaubsort zum Geschäftsort und vom Geschäftsort zum Dienstort oder zur Wohnung (§ 7) gewährt. Auf den sich nach Satz 3 ergebenden Fahrtkostenersatz werden Fahrtkosten für die kürzeste Reisestrecke vom letzten Urlaubsort zum Dienstort oder zur Wohnung angerechnet.

(3) Wird aus dienstlichen Gründen die vorzeitige Beendigung eines Urlaubs angeordnet, wird für die Rückreise vom letzten Urlaubsort zum Dienstort oder zur Wohnung (§ 7) Reisekostenvergütung gewährt. Sonstige Aufwendungen des Mitarbeiters und der ihn begleitenden Personen, die durch die vorzeitige Beendigung eines Urlaubs verursacht worden sind, werden in angemessenem Umfang erstattet. Für die Urlaubsreise angefallene Fahrtkosten des Mitarbeiters und der ihn begleitenden Personen können im Verhältnis des aufgrund der vorzeitigen Urlaubsbeendigung nicht ausgenutzten Teils des Urlaubs erstattet werden.

§ 16 Zwischendienstreisen

Zwischendienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstreisegeschäftsortes, die von diesem Ort aus angetreten und an ihm wieder beendet werden. Durch Zwischendienstreisen werden weder die Dienstreise noch der Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort im Sinn des § 10 unterbrochen. Ist eine Übernachtung außerhalb des Dienstreisegeschäftsortes oder des Wohnorts notwendig, werden neben dem Übernachtungsgeld die notwendigen Auslagen für das Beibehalten der Unterkunft am bisherigen Geschäftsort nach Maßgabe der §§ 9 und 10 erstattet.

§ 17 Erkrankung während einer Dienstreise

Ist bei einer Erkrankung eine Rückkehr in die Wohnung nicht möglich, wird die Reisekostenvergütung weitergewährt. Bei Aufnahme in ein Krankenhaus wird für jeden vollen Kalendertag des Krankenhausaufenthalts nur Ersatz der notwendigen Auslagen für das Beibehalten der Unterkunft am Geschäftsort nach Maßgabe der §§ 9 und 10 gewährt. Für eine Besuchsreise eines Angehörigen aus Anlass einer durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen schweren Erkrankung der Berechtigten kann eine Reisebeihilfe gewährt werden.

Muster

§ 18 Aufwandsvergütung

Mitarbeiter, denen erfahrungsgemäß geringere Aufwendungen für Verpflegung oder Unterkunft als allgemein entstehen, erhalten nach näherer Bestimmung durch den Generalvikar anstelle der Reisekostenvergütung im Sinne des § 4 Nrn. 3 bis 5 und 7 entsprechend den notwendigen Mehrauslagen eine Aufwandsvergütung. Die Aufwandsvergütung kann auch nach Stundensätzen gewährt werden.

§ 19 Erstattung der Auslagen für Reisevorbereitungen

Wird eine Dienstreise oder ein Dienstagang aus Gründen, die der Mitarbeiter nicht zu vertreten hat, nicht ausgeführt, so werden die durch die Vorbereitung entstandenen notwendigen und nach dieser Ordnung erstattbaren Auslagen erstattet.

§ 20 Dienstlich angeordnete Fortbildungsmaßnahmen

Für dienstlich angeordnete Fortbildungsreisen gelten die Regelungen der Reisekostenordnung entsprechend. Von Dritten erstattete Auslagen werden auf die Reisekostenerstattung angerechnet.

§ 21 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt zum 01. 04. 2001 in Kraft.

Teil D

Regelungen für Auszubildende und Praktikanten

1. Regelungen für Auszubildende

1.1. Regelung für Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Personen, die

- a) in Einrichtungen, deren Angestellte unter den Geltungsbereich des ABD Teil A fallen, als angestelltenrentenversicherungspflichtige Auszubildende,
- b) in Einrichtungen, deren Arbeiter unter den Geltungsbereich des ABD Teil B fallen, als arbeiterrentenversicherungspflichtige Auszubildende, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden.

(2) Diese Regelung gilt nicht für

- a) Schüler, Praktikanten, Volontäre sowie Personen, die für eine Ausbildung im Beamtenverhältnis vorbereitet werden (z.B. Verwaltungspraktikanten, Verwaltungslehrlinge),
- b) Auszubildende, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaues oder der Forstwirtschaft ausgebildet werden, es sei denn, dass die Arbeiter der ausbildenden Verwaltung oder des ausbildenden Betriebes unter den in Absatz 1 Buchst. b genannten Geltungsbereich des ABD Teil B fallen,
- c) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aus fürsorgerischen Gründen in besonderen Ausbildungswerkstätten ausgebildet werden, sowie für Personen, die in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten von Heimen ausgebildet werden.

Anmerkung zu Abs. 2:

Zu den Schülern im Sinne des Buchst. a gehören z. B. auch Schüler in der Krankenpflegehilfe und in der Krankenpflege, Schüler für den Beruf des Logopäden, des Audiometristen, des Orthoptisten.

§ 2 Berufsausbildungsvertrag

(1) Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens Angaben enthält über

- a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- d) Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,

- e) Dauer der Probezeit,
- f) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
- g) Dauer des Erholungsurlaubs,
- h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann.

Sieht die Ausbildungsordnung eine Stufenausbildung (§ 26 des Berufsbildungsgesetzes, § 26 der Handwerksordnung) vor, kann der Berufsausbildungsvertrag für mehrere Stufen geschlossen werden, wenn in der Einrichtung des Ausbildenden die entsprechende Ausbildung möglich ist und für diese ein Bedürfnis besteht.

(2) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(3) Im Übrigen gelten für den Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes.

§ 3 Ärztliche Untersuchungen

(1) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Ausbildenden bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Ausbildende kann den Auszubildenden bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Der Ausbildende hat den Auszubildenden, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, in einem gesundheitsgefährdenden Betrieb beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersuchen zu lassen.

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Ausbildende. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden auf seinen Antrag bekannt zu geben.

Anmerkung zu Abs. 1:

Bei den unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung – sofern der Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat – so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

§ 4 Schweigepflicht

(1) Der Auszubildende hat über Angelegenheiten der Einrichtung, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Ausbildenden angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Ohne Genehmigung des Ausbildenden darf der Auszubildende von Schriftstücken, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen, von chemischen Stoffen oder

Werkstoffen, von Herstellungsverfahren, von Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.

(3) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Einrichtung herauszugeben.

(4) Der Auszubildende hat auch nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

(5) Der Schweigepflicht unterliegen die Auszubildenden bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder allgemeine dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

§ 4 a Belohnungen und Geschenke¹

(1) Der Auszubildende darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

(2) Werden dem Auszubildenden Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

¹ In Anlehnung an die Regelungen des Freistaates Bayern wurde von den bayerischen (Erz-)Bischöfen folgende Bekanntmachung erlassen:

1. Die Verletzung der Pflichten gem. § 10 ABD Teil A, 1., § 12 ABD Teil B, 1. und § 4 a ABD Teil D, 1.1.

kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.

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

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

§ 5 Personalakten

(1) Der Auszubildende hat das Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten.

Das Recht kann auch durch einen gesetzlichen Vertreter oder durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausgeübt werden. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Auszubildende kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

(2) Der Auszubildende muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(3) Beurteilungen sind dem Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

Anmerkung zu Abs. 1:

Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

§ 5 a Anrufung der Schlichtungsstelle

Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem kirchlichen Ausbildungsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen.

Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis in den bayer. (Erz-)Diözesen“.

Das Recht des Auszubildenden, das Arbeitsgericht fristgerecht anzurufen, bleibt davon unberührt.

Auf die Anrufung der Schlichtungsstelle können Dienstgeber und Mitarbeiter im Einzelfall einvernehmlich verzichten.

§ 6 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 Angestellten bzw. die Arbeiter des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist dem Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(3) An Tagen, an denen der Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, darf er nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) Der Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

§ 7 Mehrarbeit und Akkordarbeit

(1) Auszubildende dürfen nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden. § 21 des Jugendarbeitsschutzgesetzes und § 10 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes bleiben unberührt.

(2) frei

(3) Auszubildende dürfen nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden.

§ 7 a Fernbleiben von der Ausbildung

Der Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

§ 8 Ausbildungsvergütung

- (1) Über die Höhe der Ausbildungsvergütung wird eine besondere Regelung (Ausbildungsvergütungsregelung) geschlossen. In dieser wird auch vereinbart, welche Beträge für Unterkunft und Verpflegung anzurechnen sind.
- (2) Die monatliche Ausbildungsvergütung ist spätestens am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen.¹ Sie ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Auszubildende am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge, mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers, trägt der Auszubildende, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.
- (3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungsvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungsvergütung um 1/167,40 vermindert.
- (4) Dem Auszubildenden, der am Zahltag beurlaubt ist, werden auf Antrag die Ausbildungsvergütung für den laufenden Monat und ein Abschlag in Höhe der für die Urlaubstage des folgenden Monats zustehenden Ausbildungsvergütung vor Beginn des Urlaubs gezahlt.

¹ Vgl. abweichende Regelung in Bamberg und Passau.

Protokollnotiz zu Abs. 2 Satz 1:

Der Termin für die Auszahlung der Bezüge kann auf spätestens den letzten Tag des Monats verschoben werden. Die Umstellung des Zahltages vom 15. auf den letzten Tag jeden Monats kann nur im Monat Dezember eines Jahres beginnen; die Zuwendung sollte bereits im Umstellungsjahr am letzten Tag des Monats November gezahlt werden. Im Falle einer geplanten Umstellung sind die Mitarbeiter vom Dienstgeber spätestens im der Umstellung vorausgehenden September zu informieren.

§ 9 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

- (1) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (2) Wird die Ausbildungszeit gemäß § 23 Abs. 1 Unterabs. 3 dieser Regelung, gemäß § 29 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes oder § 27 a Abs. 3 der Handwerksordnung verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Ausbildungsvergütungsregelung gezahlt.

(3) Kann der Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird er auf sein Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt.

Bis zur Ablegung der Abschlussprüfung erhält er die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Ausbildungsvergütungsregelung, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der ihm gezahlten Ausbildungsvergütung und der seiner Tätigkeit entsprechenden Angestelltenvergütung bzw. dem seiner Tätigkeit entsprechenden Lohn.

§ 10 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten

Es gelten die Regelungen für Angestellte/Arbeiter entsprechend (§ 42 Abs. 1 ABD Teil A, 1. / § 38 ABD Teil B, 1.).

§ 11 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit

(1) Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält der Auszubildende bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Ausbildungsvergütung. Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Auszubildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Auszubildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält der Auszubildende nach Ablauf des nach Unterabs. 1 maßgebenden Zeitraumes bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und der Netto-Ausbildungsvergütung, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Im Übrigen gelten § 37 Abs. 1 und 2, § 37 a und 38 ABD Teil A, 1. bzw. die vergleichbaren Vorschriften für die Arbeiter entsprechend.

(2) Kann der Auszubildende während der Zeit, für welche die Ausbildungsvergütung nach Abs. 1 fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Unterkunft und Verpflegung nicht in Anspruch nehmen, entfällt für die Zeit der Nichtinanspruchnahme die Kürzung nach § 8 Abs. 1 Satz 2.

§ 12 frei

§ 13 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

- (1) Dem Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen
- a) für die Zeit der Freistellung
 - aa) zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen,
 - bb) vor Prüfungen (§ 16),
 - b) bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er
 - aa) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,
 - bb) aus einem anderen als dem in § 11 geregelten, in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.
- Im Übrigen gelten bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung die Vorschriften der §§ 52, 52 a ABD Teil A, 1. bzw. der §§ 33, 35 ABD Teil B, 1. entsprechend.
- (2) § 11 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 14 Erholungsurlaub

- (1) Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, die er erhalten hätte, wenn er als Auszubildender tätig gewesen wäre.
- § 11 Abs. 2 gilt entsprechend.
- (2) Der Erholungsurlaub richtet sich bei den in § 1 Abs. 1 Buchst. a genannten Auszubildenden nach den für gleichaltrige Angestellte der niedrigsten Urlaubsstufe, bei den in § 1 Abs. 1 Buchst. b genannten Auszubildenden nach den für gleichaltrige Arbeiter jeweils maßgebenden Vorschriften.
- (3) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der Berufsschulferien zu erteilen.
- (4) Der Auszubildende darf während des Erholungsurlaubs nicht gegen Entgelt arbeiten.

§ 15 Familienheimfahrten

- (1) Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten und zurück werden dem Auszubildenden monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) – für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort – erstattet, wenn der Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtig-

ten oder des Ehegatten so weit vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt ist, dass der Auszubildende nicht täglich zum Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

(2) Der Auszubildende erhält bei einer Entfernung des Wohnortes der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten vom Ort der Ausbildungsstätte für die Familienheimfahrten

von mehr als 100 bis 300 km

zwei Ausbildungstage,

von mehr als 300 km

drei Ausbildungstage

Urlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann der Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen der Auszubildende nach dem Ausbildungsplan auszubilden wäre.

§ 16 Freistellung vor Prüfungen

Dem Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechstageswoche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

§ 17 Prüfungen

(1) Der Auszubildende ist rechtzeitig zur Prüfung anzumelden.

(2) Sobald dem Auszubildenden der Prüfungstermin bekannt geworden ist, hat er ihn dem Auszubildenden unverzüglich mitzuteilen.

§ 18 Vermögenswirksame Leistungen, Urlaubsgeld, Zuwendung

Der Auszubildende erhält nach Maßgabe besonderer Regelungen vermögenswirksame Leistungen, ein jährliches Urlaubsgeld und eine jährliche Zuwendung.

§ 19 Betriebliche Altersversorgung

Die Versicherung zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung wird gesondert geregelt.

§ 20 Beihilfen und Unterstützungen

Für die Gewährung von Beihilfen und Unterstützungen werden die bei dem Auszubildenden jeweils geltenden Bestimmungen angewandt.

§ 21 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Ausbildenden. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz des Auszubildenden gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

(2) Der Ausbildende hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe, zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind.

§ 22 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) Beabsichtigt der Ausbildende, den Auszubildenden nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten beabsichtigt.

Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(2) Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 9 Abs. 3 bleibt unberührt.

§ 23 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

(1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen dieser Prüfung. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Während der ersten drei Monate (Probezeit) kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(3) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

(4) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Abs. 3 Unterabs. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(5) Die BayRK empfiehlt, dass Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Satz 1 gilt nicht, soweit die Einrichtung über Bedarf ausgebildet hat.

§ 24 Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, kann der Ausbildende oder der Auszubildende Schadensersatz verlangen, wenn der andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Dies gilt nicht im Falle des § 23 Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. b.

§ 25 Zeugnis

(1) Der Ausbildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.

(2) Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden.

Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 26 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Berufsausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Auszubildenden oder vom Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden, soweit nach dem ABD nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Protokollnotiz:

Bei Beschlüssen der BayRK, die vom jeweiligen Diözesanbischof rückwirkend in Kraft gesetzt werden, beginnt die Ausschlussfrist frühestens mit dem Erscheinungsdatum des Amtsblattes der jeweiligen (Erz-)Diözese.

1.2. Regelung über eine Vergütung für Auszubildende

§ 1 Einmalzahlungen

Die Auszubildenden erhalten im Monat November 2004 eine Einmalzahlung in entsprechender Anwendung des § 3 der Vergütungsregelung Nr. 35 zum ABD Teil A, 1. vom 31. Januar 2003 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Betrages von 50 EURO der Betrag von 30 EURO tritt.

§ 2 Ausbildungsvergütung

(1) Die monatliche Ausbildungsvergütung beträgt vom 01. Mai 2004 an

im ersten Ausbildungsjahr	617,34 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	666,15 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	710,93 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	773,06 Euro.

(2) Für die Feststellung des nach Absatz 1 und nach § 3 maßgebenden Ausbildungsjahres gelten bei einer Stufenausbildung (§ 26 des Berufsbildungsgesetzes, § 26 der Handwerksordnung) die einzelnen Stufen als Bestandteile eines einheitlichen Berufsausbildungsverhältnisses, und zwar auch dann, wenn sich die Ausbildung der weiteren Stufe nicht unmittelbar an die der vorhergehenden angeschlossen hat.

Hat das Berufsausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Auszubildende die nach Absatz 1 zustehende höhere Ausbildungsvergütung jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr geendet hat. Satz 1 dieses Unterabsatzes gilt in den Fällen des § 3 entsprechend.

§ 3 Zulagen, Zuschläge

Dem arbeiterrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden (§ 1 Abs. 1 Buchst. b der Regelung für Auszubildende), der im Rahmen seiner Ausbildung in erheblichem

Umfang mit Arbeiten gemäß § 29 ABD Teil B, 1. beschäftigt wird, kann im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr ein monatlicher Pauschalzuschlag von 10,23 EURO gezahlt werden.

§ 4 Unterkunft und Verpflegung

(1) Gewährt der Ausbildende Unterkunft und Verpflegung, wird die Ausbildungsvergütung monatlich vom 01. Mai 2004 an um 137,57 Euro gekürzt.

(2) Gewährt der Ausbildende nur Unterkunft, wird die Ausbildungsvergütung monatlich

vom 01. Mai 2004 an um 35,32 Euro,

gewährt er nur Verpflegung, wird die Ausbildungsvergütung monatlich

vom 01. Mai 2004 an um 102,25 Euro

gekürzt.

§ 5 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Diese Regelung wird nicht angewendet auf Auszubildende, die spätestens mit Ablauf des 09. Januar 2003 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Ausbildungsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Auszubildende, die in unmittelbarem Anschluss an das auf eigenen Wunsch beendete Ausbildungsverhältnis wieder in den kirchlichen oder öffentlichen Dienst eingetreten sind.

Kirchlicher oder öffentlicher Dienst im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,

b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 6 In-Kraft-Treten

Diese Regelung tritt rückwirkend zum 01. Januar 2003 in Kraft.

Muster

1.3. Regelung über eine Zuwendung für Auszubildende

§ 1 Anspruchsvoraussetzungen

- (1) Der Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er
1. am 01. Dezember seit dem 01. Oktober ununterbrochen bei demselben Auszubildenden im Ausbildungsverhältnis steht und
 2. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.
- (2) Der Auszubildende, dessen Ausbildungsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Ausbildungsverhältnis zu demselben Auszubildenden gestanden hat, erhält eine Zuwendung, wenn er im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Rechtsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes übertritt und der Auszubildende das Ausscheiden aus diesem Grunde billigt. Abs. 1 gilt nicht.
- (3) Hat der Auszubildende im Falle des Abs. 1 Nr. 2 die Zuwendung erhalten, hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen.

Anmerkungen:

1. Die Voraussetzung des Abs. 1 Nr. 1 ist auch dann erfüllt, wenn der Auszubildende seit dem 01. Oktober bei demselben Auszubildenden in einem anderen Rechtsverhältnis gestanden hat, an das sich das Ausbildungsverhältnis ohne Unterbrechung angeschlossen hat.
2. Für die Begriffe „öffentlicher Dienst“ und „unmittelbarer Anschluss“ gelten die Anmerkungen Nrn. 2 und 3 zu § 1 der Regelung über eine Zuwendung für Mitarbeiter in ABD Teil C, 6. entsprechend.

§ 2 Höhe der Zuwendung

- (1) Die Zuwendung beträgt – unbeschadet des Abs. 2 – 100 v. H. der Vergütung, die dem Auszubildenden zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats Oktober Erholungsurlaub gehabt hätte.
- Für den Auszubildenden, dessen Ausbildungsverhältnis später als am 01. Oktober begonnen hat, tritt an die Stelle des Monats Oktober der erste volle Kalendermonat des Ausbildungsverhältnisses.
- Für den Auszubildenden, der unter § 1 Abs. 2 fällt und der im Monat Oktober nicht im Ausbildungsverhältnis gestanden hat, tritt an die Stelle des Monats Oktober der letzte volle Kalendermonat, in dem das Ausbildungsverhältnis vor dem Monat Oktober bestanden hat.
- (2) Hat der Auszubildende nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Auszubildenden aus dem Ausbildungsverhältnis oder aus einem anderen Rechtsverhältnis, an das sich das Ausbildungsverhältnis ohne Unterbrechung angeschlossen hat, erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden

Kalendermonat, für den er keine Bezüge erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate,

a) für die der Auszubildende keine Bezüge erhalten hat wegen der

aa) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 01. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Ausbildung unverzüglich wieder aufgenommen hat,

bb) Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs.2 und § 6 Abs.1 des Mutterschutzgesetzes,

cc) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz

bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes,

wenn am Tage vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf

Bezüge oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat,

b) in denen dem Auszubildenden nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(3) Der sich nach den Abs. 1 und 2 ergebende Betrag der Zuwendung erhöht sich

um 50,00 EURO für jedes Kind, für das dem Auszubildenden für den Monat

Oktober bzw. für den nach Abs. 1 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat

Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz

(BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des

§ 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG zugestanden hätte. § 29 Abschn. B Abs. 7

ABD Teil A, 1. ist entsprechend anzuwenden.

(4) Hat der Auszubildende nach § 1 Abs. 2 dieser Regelung oder entsprechenden

Vorschriften einer anderen arbeitsvertragsrechtlichen Regelung bereits eine Zuwendung

erhalten und erwirbt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf

eine Zuwendung, vermindert sich diese Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat,

für den die Zuwendung nach § 1 Abs. 2 dieser Regelung oder entsprechenden

Vorschriften einer anderen arbeitsvertragsrechtlichen Regelung gezahlt worden

ist. Der Erhöhungsbetrag wird für das nach Abs. 3 zu berücksichtigende Kind in jedem

Kalenderjahr nur einmal gezahlt.

Anmerkungen:

1. Wegen der am 11. März 1994, am 20. Juni 1996, am 02. April 1998, am 27. Februar 1999, am

13. Juni 2000 und am 09. Januar 2003 vereinbarten Festschreibung der Zuwendung beträgt,

abweichend von Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 1, der Bemessungssatz für die Zuwendung

vom 01. Mai 2004 an 83,20 v. H.

Abweichend von vorstehender Regelung beträgt der Bemessungssatz für die Zuwendung

ab dem 01. Januar 2004 bis zum In-Kraft-Treten einer für die bei dem Freistaat Bayern

beschäftigten Auszubildenden geltenden tarifvertraglichen Regelung über eine Zuwendung

einheitlich für alle Auszubildenden 70 v. H.

Unbeschadet des In-Kraft-Tretens einer für die bei dem Freistaat Bayern beschäftigten Auszubildenden geltenden

tarifvertraglichen Regelung über eine Zuwendung gilt Satz 2 auch für den Zeitraum vom 01. Januar bis

31. Dezember 2005.

2. Bei Anwendung des Abs. 3 sind Kinder für die dem Auszubildenden aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder mit dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, zu berücksichtigen.

§ 3 Anrechnung von Leistungen

Wird aufgrund anderer Bestimmungen oder Verträge oder aufgrund betrieblicher Übung oder aus einem sonstigen Grunde eine Weihnachtszuwendung oder im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest eine entsprechende Leistung gezahlt, so wird diese Leistung auf die Zuwendung nach dieser Regelung angerechnet. Satz 1 gilt auch für eine Zuwendung aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 4 Zahlung der Zuwendung

- (1) Die Zuwendung soll spätestens am 01. Dezember gezahlt werden.
- (2) In den Fällen des § 1 Abs. 2 soll die Zuwendung bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gezahlt werden.

1.4. Regelung über vermögenswirksame Leistungen für Auszubildende

Diese Regelung über vermögenswirksame Leistungen gilt für Auszubildende, die unter

1. die Regelung für Auszubildende
2. die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten fallen.

§ 1 Voraussetzungen und Höhe der vermögenswirksamen Leistungen

- (1) Der Auszubildende erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von 13,29 A. Beträgt die Ausbildungsvergütung bzw. das Entgelt zuzüglich des Verheiratenzuschlages monatlich mindestens 971,45 A, beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 6,65 A.
- (2) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Auszubildenden Ausbildungsvergütung/Entgelt, Urlaubsvergütung/Urlaubsentgelt oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.
- (3) Die vermögenswirksame Leistung nach dieser Regelung ist nicht Zusatzversorgungspflichtig.

§ 2 Mitteilung der Anlageart

Der Auszubildende teilt dem Ausbildenden oder Ausbildungsträger schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach der Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

§ 3 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs

- (1) Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Auszubildende dem Ausbildenden oder Ausbildungsträger die nach § 2 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.
- (2) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den dem Auszubildenden von seinem Ausbildenden oder Ausbildungsträger oder von einem anderen Ausbildenden, Ausbildungsträger, Arbeitgeber oder Dienstherrn eine vermögenswirksame Leistung aus einem früher begründeten Ausbildungsverhältnis oder sonstigen Rechtsverhältnis erbracht wird.

§ 4 Änderung der vermögenswirksamen Anlage

- (1) Der Auszubildende kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach dieser Regelung und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Ausbildenden oder des Ausbildungsträgers wechseln.
- (2) Für die vermögenswirksame Leistung nach dieser Regelung und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes soll der Auszubildende möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.
- (3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach § 11 Abs. 1 des Vermögensbildungsgesetzes bedarf nicht der Zustimmung des Ausbildenden oder des Ausbildungsträgers, wenn der Auszubildende diese Änderung aus Anlass der Gewährung der vermögenswirksamen Leistungen nach dieser Regelung verlangt.
- (4) In den Fällen der Abs. 1 und 3 gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

§ 5 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 des Vermögensbildungsgesetzes hat der Auszubildende seinem Ausbilder oder Ausbildungsträger die zweckentsprechende Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen auf Verlangen nachzuweisen; das Auslaufen der Entschuldung hat er unverzüglich anzuzeigen.

1.5. Regelung über ein Urlaubsgeld für Auszubildende

§ 1 Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er

1. am 01. Juli im Ausbildungsverhältnis steht
und

2. seit dem 01. Januar ununterbrochen als Auszubildender, Angestellter, Arbeiter, Praktikant, Beamter, Soldat auf Zeit, Berufssoldat, Schülerin/Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder Hebammenschülerin/Hebammenschüler in der Entbindungspflege im kirchlichen oder öffentlichen Dienst gestanden hat
und

3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Ausbildungsvergütung hat. Ist die Voraussetzung des Unterabs. 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Frist für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit, wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz auch die Voraussetzung des Unterabs. 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Ausbildung in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an die Elternzeit – oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Ausbildungstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. der Elternzeit – in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

(2) Das Urlaubsgeld ist nicht zusatzversorgungspflichtig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Anmerkungen:

1. Auszubildende und Praktikanten im Sinne des Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 2 sind nur Personen, deren Rechtsverhältnis nach dem ABD oder nach einem anderen Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts geregelt ist.

2. Das Ausbildungsverhältnis oder sonstige Rechtsverhältnis im Sinne des Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 2 gilt auch dann als am 01. Januar begründet, wenn es wegen des gesetzlichen Feiertages erst am 1. Arbeitstag nach dem 01. Januar begründet worden ist.

3. Öffentlicher Dienst im Sinne des Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 2 ist eine Beschäftigung
a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde, bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein anderes Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

4. Eine Unterbrechung im Sinne des Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen das Ausbildungsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Auszubildende in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung seines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

§ 2 Höhe des Urlaubsgeldes

Das Urlaubsgeld beträgt 255,65 A.

§ 3 Anrechnung von Leistungen

Wird dem Auszubildenden aufgrund örtlicher oder betrieblicher Regelung, aufgrund betrieblicher Übung, nach dem Ausbildungsvertrag oder aus einem sonstigen Grunde ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art nach entsprechende Leistung vom Ausbildenden oder aus Mitteln des Ausbildenden gewährt, ist der dem Auszubildenden zustehende Betrag auf das Urlaubsgeld nach dieser Regelung anzurechnen. Satz 1 gilt auch für ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 4 Auszahlung

- (1) Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt. In den Fällen des § 1 Abs. 1 Unterabs. 3 wird das Urlaubsgeld mit den ersten Bezügen nach Wiederaufnahme der Ausbildung ausgezahlt.
- (2) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht zustand, ist es in voller Höhe zurückzuzahlen.

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

Die Regelung für Angestellte und Arbeiter gilt entsprechend (ABD Teil C, 9.).

2. Regelungen für Praktikanten

2.1. Regelung der Arbeitsbedingungen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Praktikanten für den Beruf

- a) des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen und Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter, Sozialpädagoge bzw. Heilpädagoge vorauszuweisen hat,
 - b) frei
 - c) frei
 - d) der Erzieherin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin vorauszuweisen hat,
 - e) der Kinderpflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Kinderpflegerin vorauszuweisen hat,
- die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, dessen Angestellte unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

§ 2 Entgelt und Verheiratenzuschlag sowie Berechnung und Auszahlung der Bezüge

(1) Das Entgelt und der Verheiratenzuschlag betragen monatlich vom 01. Mai 2004 an:

Für die Praktikantin/den Praktikanten für den Beruf	Entgelt EURO	Verheiratenzuschlag Euro
des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen, Heilpädagogen	1393,16	67,60
der Erzieherin	1184,09	64,42
der Kinderpflegerin	1131,25	64,42

(2) Für die Zahlung des Verheiratetenzuschlags gilt § 29 Abschn. B Abs. 2, Abs. 5 a–5 d und Abs. 7 ABD Teil A, 1. entsprechend.

(3) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt § 36 Abs. 1 und 2 ABD Teil A, 1. entsprechend.

§ 3 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit des Praktikanten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf des Praktikanten beschäftigten Angestellten gelten.

§ 4

(aufgehoben)

§ 5 Fernbleiben von der Arbeit

Der Praktikant darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

§ 6 Fortzahlung der Bezüge bei Erholungsurlaub sowie Krankenbezüge

(1) Während des Erholungsurlaubs werden als Urlaubsentgelt das Entgelt und der Verheiratetenzuschlag (§ 2 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weitergezahlt. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag als Teil des Urlaubsentgelts berücksichtigt. Der Aufschlag ist in sinngemäß entsprechender Anwendung des § 47 Abs. 2 ABD Teil A, 1. zu errechnen.

(2) Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält der Praktikant bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgelts. Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält der Praktikant nach Ablauf des nach Unterabs. 1

maßgebenden Zeitraumes bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und dem Netto-Urlaubsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Im Übrigen gelten § 37 Abs. 1 und 2, § 37a und § 38 ABD Teil A, 1. entsprechend.

§ 7 frei

§ 8 Sonstige Arbeitsbedingungen

(1) Für ärztliche Untersuchungen, für Belohnungen und Geschenke, für Nebentätigkeiten, für die Arbeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für die Überstunden, für die Zeitzuschläge, für den Bereitschaftsdienst, für die Rufbereitschaft und für den Erholungsurlaub gelten die Vorschriften sinngemäß, die jeweils für die beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf des Praktikanten beschäftigten Angestellten maßgebend sind. Dabei gilt als Stundenvergütung im Sinne des § 35 Abs. 3 Unterabs. 1 ABD Teil A, 1. der auf die Stunde entfallende Anteil des Entgelts (§ 2 Abs. 1). Zur Ermittlung dieses Anteils ist das jeweilige Entgelt durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3) zu teilen.

(2) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Praktikant

a) die Zulagen, die für Angestellte im Heimerziehungsdienst in der allgemeinen Vergütungsordnung ABD Teil A, 3. jeweils vereinbart sind, in voller Höhe,

b) die Wechselschichtzulage und Schichtzulage nach § 33 a ABD Teil A, 1. zu drei Vierteln.

(3) Falls im Rahmen des Praktikantenvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. Der Wert der Personalunterkunft wird im Bereich des ABD nach der Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Mitarbeiter auf die Bezüge mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der genannten Regelung maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

Sachbezüge sind in Höhe der durch Rechtsverordnung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IV bestimmten Werte anzurechnen. Kann der Praktikant während der Zeit, für die nach § 6 und nach Abs. 4 Bezüge zustehen, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

(4) Die §§ 52 und 52 a ABD Teil A, 1. gelten entsprechend.

§ 9 Schweigepflicht

Der Praktikant unterliegt bezüglich der Schweigepflicht denselben Bestimmungen wie die beim Arbeitgeber in seinem künftigen Beruf beschäftigten Angestellten.

§ 10 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Praktikanten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit nach dem ABD nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 11 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Diese Regelung wird nicht angewandt auf Praktikanten, die spätestens mit Ablauf des 12. Juni 2000 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Praktikantenverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Praktikanten, die in unmittelbarem Anschluss an das auf eigenen Wunsch beendete Praktikantenverhältnis wieder in den kirchlichen oder öffentlichen Dienst eingetreten sind.

Kirchlicher bzw. öffentlicher Dienst i. S. d. Unterabs. 1 Satz 2 ist eine Beschäftigung

a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde, bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,

b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die das ABD oder ein Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 12 In-Kraft-Treten

Diese Regelung tritt mit Wirkung zum 01. April 2000 in Kraft.

Regelung nach Übernahme der Tarifabschlüsse des öffentlichen Dienstes vom 31. 01. 2003:

Einmalzahlung

Die Praktikantinnen/Praktikanten erhalten im Monat November 2004 eine Einmalzahlung in entsprechender Anwendung des § 3 der Vergütungsregelung Nr. 35 zum ABD Teil A, 1. vom 31. Januar 2003 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Betrages von 50 EURO der Betrag von 30 EURO tritt.

2.2. Richtlinien für die Gewährung von Praktikantenvergütungen

I. Geltungsbereich

Diese Richtlinien gelten für Praktikanten, deren Rechtsverhältnisse nicht nach dem ABD oder einem anderen Arbeitsvertragswerk wesentlich gleichen Inhalts geregelt sind.

II. Praktikantenvergütung

An Praktikanten kann Vergütung nach diesen Richtlinien gewährt werden. Voraussetzung ist, dass der Praktikant voll in die Einrichtung eingegliedert ist. Das ist nur dann der Fall, wenn der Praktikant während der gesamten täglichen Arbeitszeit in der Einrichtung praktisch tätig ist. Gelegentliche, die praktische Tätigkeit begleitende Unterrichtsveranstaltungen sind unschädlich.

Im Folgenden wird unterschieden zwischen Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) fallen und solchen, für die dieses Gesetz nicht eingreift.

Praktikanten sind nach § 19 des BBiG Personen, die eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen zu erwerben, soweit kein Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des BBiG und kein Arbeitsverhältnis besteht und das Praktikum nicht Bestandteil eines den Schulgesetzen der Länder unterliegenden Schulverhältnisses ist (Praktikanten als Schüler bzw. Studierende von Haupt-, Fach-, Berufsfach-, Fachober-, Fachhoch- und Hochschulen). Für Praktikanten, die unter das BBiG fallen, gelten nach den § 19 BBiG die Vorschriften der §§ 3 bis 18 dieses Gesetzes mit bestimmten Maßgaben.

Diese Vorschriften greifen demnach insbesondere nicht ein für Praktikanten, 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). Dazu gehören z.B. Praktika von Studierenden der Fachhochschulen während der Praxissemester, Praktika von Fachoberschülern, Praktika, die Schüler von Hauptschulen, von Fachschulen oder von Berufsfachschulen (Erzieher, Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen usw.) abzuleisten haben, sowie Zwischen- und Blockpraktika von Studierenden der Fachhochschulen und der Hochschulen, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind.

A.

Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes fallen

Die unter das Berufsbildungsgesetz fallenden Praktikanten haben nach § 10 dieses Gesetzes Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die jeweils besonders im Einzelnen zu vereinbaren ist.

Bei den nachfolgend aufgeführten Arten von Praktikanten wird eine Vergütung in der angegebenen Höhe als angemessen angesehen. Bei sonstigen unter das Berufsbildungsgesetz fallenden Praktikanten ist die angemessene Vergütung in Anlehnung an diese Sätze festzulegen.

1.1. Vorpraktikanten

Vorpraktikanten sind Personen, die ein Praktikum ableisten, das in Ausbildungs- und Prüfungsordnungen oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzung für den Beginn einer Schul- oder Hochschulausbildung gefordert wird, oder das, ohne dass diese Voraussetzungen vorliegen, auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Zulassungsvoraussetzung abgeleistet werden muss. Sie fallen nach § 19 BBiG nur dann unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes, wenn kein Arbeitsverhältnis vereinbart ist (vgl. auch Abschn. II Unterabs. 3). Ein Arbeitsverhältnis liegt nicht vor, wenn die Vermittlung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen für die spätere Ausbildung im Mittelpunkt des Rechtsverhältnisses steht.

Vorpraktikanten können folgende Vergütung erhalten:

a) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr

aa) höchstens 204,52 EURO monatlich,

bb) die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende, wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert,

b) nach vollendetem 18. Lebensjahr

aa) höchstens 255,65 EURO monatlich,

bb) die jeweilige Ausbildungsvergütung für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende, wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert.

1.2. Praktikanten im „Sozialpädagogischen Seminar“ nach Anlage 3 der Fachakademieordnung Sozialpädagogik (in Bayern) erhalten

a) im ersten Ausbildungsjahr mindestens 204,52 Euro,

b) im zweiten Ausbildungsjahr mindestens 255,65 Euro.

Praktikanten, deren Ausbildungsdauer gem. § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 b oder Satz 2

Fachakademieordnung Sozialpädagogik auf ein Jahr gekürzt wird, gelten als im 2. Ausbildungsjahr stehend (Ziffer 1 der Anlage 3 der Fachakademieordnung Sozialpädagogik).

1.3. Praktikanten im Sozialpädagogischen Seminar nach Anlage 3 der Fachakademieordnung Sozialpädagogik werden nicht auf vom Kindergartengesetz vorgegebene Planstellen für pädagogischen Zweitkräfte eingesetzt.

2. Berufspraktikanten

Praktikanten, die nach Abschluss der schulischen Ausbildung

a) für den Beruf des Familienpflegers,

b) für den Beruf der Wirtschaftlerin

ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikanten für den Beruf der Kinderpflegerin,

c) für den Beruf des Altenpflegers,

d) für den Beruf der Hauswirtschaftsleiterin

ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an Praktikanten für den Beruf des Erziehers und

e) für den Beruf des Psychologen

ein Berufspraktikum ableisten, kann eine Vergütung wie an einen Praktikanten

für den Beruf des Sozialarbeiters

nach der Regelung der Arbeitsbedingungen für Praktikanten gewährt werden.

B.

Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes fallen

Eine Verpflichtung zur Gewährung einer Vergütung besteht nicht.

Mit Rücksicht auf die Arbeitsleistung, die von den nachstehend genannten Praktikanten vor Abschluss der Schulausbildung in der Fach- bzw. Berufsfachschule teilweise

erbracht wird, bestehen keine Bedenken, wenn während des Praktikums eine

Vergütung wie folgt gezahlt wird:

a) Erzieher, Kindergärtnerin, Hortnerin höchstens 409,03 € monatlich

b) Hauswirtschaftsleiterin höchstens 409,03 € monatlich

c) Altenpfleger höchstens 357,90 € monatlich

d) Familienpfleger höchstens 357,90 € monatlich

e) Kinderpflegerin höchstens 357,90 € monatlich.

Ferner bestehen keine Bedenken, wenn an Studierende von Fachhochschulen, die während der Praxissemester eine berufspraktische Tätigkeit ausüben, eine Vergütung wie folgt gezahlt wird:

a) Im ersten Praxissemester höchstens 332,34 € monatlich,

b) im zweiten Praxissemester höchstens 511,29 € monatlich.

Für Studierende von Fachhochschulen und Hochschulen, die während ihres Studiums ein kurzfristiges Praktikum ableisten, das in Studien- oder Prüfungsordnungen als Prüfungsvoraussetzung gefordert und nicht Teil des Studiums ist, gilt Unterabschn.

A1.1. Unterabs. 2 Buchst. b, Doppelbuchst. aa entsprechend. Von der Gewährung

einer Vergütung an diese Praktikanten sollte ganz oder teilweise abgesehen

werden, wenn kein besonderes Interesse an ihrer Beschäftigung besteht.

III. Gewährung sonstiger Leistungen

Neben der Vergütung nach Abschn. II sind andere Leistungen, z.B. Zuwendungen oder vermögenswirksame Leistungen, nicht zu zahlen. Werden den Praktikanten Sachleistungen, z. B. freie Unterkunft oder Verpflegung, gewährt, sind diese Leistungen in Höhe der nach § 17 Nr. 3 SGB IV festgesetzten Sachbezugswerte anzurechnen; soweit nach § 19 BBiG ein Anspruch auf Vergütung besteht, ist § 10 Abs. 2, 2. Halbsatz dieses Gesetzes zu beachten.

IV. Praktikantenvergütung bei nicht vollbeschäftigten Praktikanten

Praktikanten, mit denen eine Beschäftigung vereinbart ist, die in ihrem Umfang hinter der üblichen wöchentlichen Arbeitszeit in der Einrichtung zurückbleibt, erhalten die Vergütung unter entsprechender Anwendung von § 34 Abs. 1 ABD Teil A, 1.

V. Praktikantenvergütung für Teile eines Monats

Ist die Vergütung nicht für den ganzen Monat zu zahlen, ist nach § 11 Abs. 1 Satz 2 BBiG zu verfahren.

VI. Fortzahlung der Praktikantenvergütung

1. Vergütung während einer unverschuldeten Krankheit

a) Praktikanten, für die das Berufsbildungsgesetz gilt (vgl. Abschn. II Unterabschn. A), haben nach § 19 i.V. m. § 12 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BBiG Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie infolge unverschuldeter Krankheit (dazu gehört auch der unverschuldete Unfall) nicht an der Praktikantenausbildung teilnehmen können.

b) Praktikanten, die nicht unter das Berufsbildungsgesetz fallen (vgl. Abschn. II, Unterabschn. B), haben keinen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 19 i.V. m. § 12 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BBiG. Soweit an sie jedoch nach Abschn. II Unterabschn. B eine Vergütung gezahlt wird, bestehen keine Bedenken, wenn diese unter den in Buchst. a genannten Voraussetzungen bis zur Dauer von sechs Wochen weitergezahlt wird.

2. Vergütung während des Erholungsurlaubs

a) Praktikanten, für die das Berufsbildungsgesetz gilt (vgl. Abschn. II Unterabschn. A), fallen nach § 19 i.V. m. § 3 Abs. 2 dieses Gesetzes auch unter den Geltungsbereich des Bundesurlaubsgesetzes. Ggf. werden sie nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 des Jugendarbeitsschutzgesetzes auch vom Geltungsbereich dieses Gesetzes erfasst. Diese Praktikanten haben daher Anspruch auf Gewährung von Urlaub unter Fortzahlung der Vergütung nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes bzw. ggf. nach den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

b) Praktikanten, die ein Praktikum ableisten, das Bestandteil einer Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung ist und für die daher das Berufsbildungsgesetz nicht gilt (vgl. Abschn. II Unterabschn. B), haben keinen Anspruch auf Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz. Bei diesen Praktikanten handelt es sich ferner auch nicht um Arbeitnehmer, die zu ihrer Berufsausbildung im Sinne des § 2 des Bundesurlaubsgesetzes beschäftigt werden.

Es bestehen jedoch keine Bedenken, den in Abschn. II Unterabschn. B genannten Praktikanten Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung nach Maßgabe des Bundesurlaubsgesetzes bzw. ggf. des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu gewähren.

3. Vergütung in sonstigen Fällen

a) Praktikanten, für die das Berufsbildungsgesetz gilt (vgl. Abschn. II Unterabschn. A), haben in den in § 12 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a und c genannten Fällen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie sich für die Praktikantenausbildung bereithalten, diese aber ausfällt bzw. sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Praktikantenverhältnis zu erfüllen.

b) Praktikanten, die nicht unter das Berufsbildungsgesetz fallen (vgl. Abschnitt II Unterabschn. B), haben keinen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung in diesen Fällen. Soweit an sie jedoch nach Abschn. II Unterabschn. B eine Vergütung bezahlt wird, bestehen keine Bedenken, wenn diese unter den in Buchst. a genannten Voraussetzungen bis zur Dauer von sechs Wochen weitergezahlt wird.

2.3. Regelung über eine Zuwendung für Praktikanten

§ 1 Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Praktikant erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er

1. am 1. Dezember seit dem 1. Oktober ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber im Praktikantenverhältnis steht
und

2. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

(2) Der Praktikant, dessen Praktikantenverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen in einem Praktikantenverhältnis zu demselben Arbeitgeber gestanden hat, erhält eine Zuwendung, wenn er im unmittelbaren Anschluss an das Praktikantenverhältnis in ein Rechtsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes übertritt und der Ausbildungsträger das Ausscheiden aus diesem Grunde billigt. Abs. 1 gilt nicht.

(3) Hat der Praktikant im Falle des Abs. 1 Nr. 2 die Zuwendung erhalten, hat der Praktikant sie in voller Höhe zurückzuzahlen.

Anmerkungen:

1. Die Voraussetzung des Abs. 1 Nr. 1 ist auch dann erfüllt, wenn der Praktikant seit dem 01. Oktober bei demselben Arbeitgeber in einem anderen Rechtsverhältnis gestanden hat, an das sich das Praktikantenverhältnis ohne Unterbrechung angeschlossen hat.

2. Für die Begriffe „öffentlicher Dienst“ und „unmittelbarer Anschluss“ gelten die Anmerkungen Nrn. 2 und 3 zu § 1 der Regelung über eine Zuwendung für Mitarbeiter (ABD Teil C, 6.) entsprechend.

§ 2 Höhe der Zuwendung

(1) Die Zuwendung beträgt – unbeschadet des Abs. 2 – 100 v. H. des Urlaubsentgelts, das dem Praktikanten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats Oktober Erholungsurlaub gehabt hätte.

Für den Praktikanten, dessen Praktikantenverhältnis später als am 01. Oktober begonnen hat, tritt an die Stelle des Monats Oktober der erste volle Kalendermonat des Praktikantenverhältnisses.

Für den Praktikanten, der unter § 1 Abs. 2 fällt und der im Monat Oktober nicht im Praktikantenverhältnis gestanden hat, tritt an die Stelle des Monats Oktober der letzte volle Kalendermonat, in dem das Praktikantenverhältnis vor dem Monat Oktober bestanden hat.

(2) Hat der Praktikant nicht während des ganzen Kalenderjahres Bezüge von demselben Arbeitgeber aus dem Praktikantenverhältnis oder aus einem anderen Rechtsverhältnis, an das sich das Praktikantenverhältnis ohne Unterbrechung angeschlossen hat, erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalender-

monat, für den er keine Bezüge erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate,

a) für die der Praktikant keine Bezüge erhalten hat wegen der

aa) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er vor dem 01. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung die Arbeit unverzüglich wieder aufgenommen hat,

bb) Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,

cc) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz

bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes,

wenn am Tage vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf

Bezüge oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat,

b) in denen dem Praktikanten nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(3) Der sich nach den Abs. 1 und 2 ergebende Betrag der Zuwendung erhöht sich um 50,00 EURO für jedes Kind, für das dem Praktikanten für den Monat Oktober bzw. für den nach Abs. 1 Unterabs. 2 oder 3 maßgebenden Kalendermonat Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG zugestanden hätte.

§ 29 Abschn. B Abs. 7 ABD Teil A, 1. ist entsprechend anzuwenden.

(4) Hat der Praktikant nach § 1 Abs. 2 dieser Regelung oder entsprechenden Vorschriften einer anderen arbeitsvertragsrechtlichen Regelung bereits eine Zuwendung erhalten und erwirbt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Zuwendung, vermindert sich diese Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die Zuwendung nach § 1 Abs. 2 dieser Regelung oder entsprechenden Vorschriften einer anderen arbeitsvertragsrechtlichen Regelung gezahlt worden ist. Der Erhöhungsbetrag wird für das nach Abs. 3 zu berücksichtigende Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal gezahlt.

Anmerkungen:

1. Wegen der am 11. März 1994, am 20. Juni 1996, am 02. April 1998, am 27. Februar 1999, am 13. Juni 2000 und am 09. Januar 2003 vereinbarten Festschreibung der Zuwendung beträgt, abweichend von Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 1, der Bemessungssatz für die Zuwendung vom 01. Mai 2004 an 82,14 v. H.

Abweichend von vorstehender Regelung beträgt der Bemessungssatz für die Zuwendung ab dem 01. Januar 2004 bis zum In-Kraft-Treten einer für die bei dem Freistaat Bayern beschäftigten Praktikanten geltenden tarifvertraglichen Regelung über eine Zuwendung einheitlich für alle Praktikanten 70 v. H.

Unbeschadet des In-Kraft-Tretens einer für die bei dem Freistaat Bayern beschäftigten Praktikanten geltenden tarifvertraglichen Regelung über eine Zuwendung gilt Satz 2 auch für den Zeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember 2005.

2. Bei Anwendung des Abs. 3 sind Kinder, für die dem Praktikanten aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder mit dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, zu berücksichtigen.

§ 3 Anrechnung von Leistungen

Wird aufgrund anderer Bestimmungen oder Verträge oder aufgrund betrieblicher Übung oder aus einem sonstigen Grunde eine Weihnachtszuwendung oder im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest eine entsprechende Leistung gezahlt, wird diese Leistung auf die Zuwendung nach dieser Regelung angerechnet. Satz 1 gilt auch für eine Zuwendung aus einer Beschäftigung während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 4 Zahlung der Zuwendung

- (1) Die Zuwendung soll spätestens am 01. Dezember gezahlt werden.
- (2) In den Fällen des § 1 Abs. 2 soll die Zuwendung bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses gezahlt werden.

2.4. Regelung über vermögenswirksame Leistungen

siehe ABD Teil D, 1.4.

Teil E

Beschlüsse der BayRK, einzelne Diözesen betreffend

(seit 14. 02. 1996)

1. Zulage für Mentorentätigkeit in Schule und Gemeinde

Die BayRK genehmigt die Regelung über Zulagen für Mentorentätigkeit in der **Diözese Passau**.

(Beschluss vom 07./08. 05. 1996)

2. Stundenanrechnung für den Unterricht an Förderschulen

Für die **Erzdiözese Bamberg** gilt folgende Regelung:

Die Ermäßigung von zwei Wochenstunden für vollbeschäftigte Religionslehrer an Förderschulen bzw. die anteilige Ermäßigung bei geringerem Beschäftigungsumfang wird nicht mehr gewährt.

(Schriftliche Beschlussfassung zum 01. 09. 1996)

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

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

(Beschluss vom 29./30. 04. 1997)

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

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

– Die BayRK genehmigt eine Stundenanrechnung von drei Wochenstunden für den Schulbeauftragten in der **Diözese Passau**.

– 1. Für die Übernahme der Tätigkeit als Fachmitarbeiter in der **Erzdiözese Bamberg** wird eine Stundenanrechnung im Umfang von 6 Wochenstunden gewährt sowie eine Zulage in Höhe der Hälfte der mittleren Differenz zwischen ABD IV a und ABD III gezahlt (vgl. Dienstordnung der kirchlichen Fachmitarbeiter für den kath. Religionsunterricht III.7. im Amtsblatt für das Erzbistum Bamberg 1/2001).

2. Diese Regelung tritt zum 01. Januar 2001 in Kraft.

(Beschluss vom 24./25. 04. 2001)

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

A.
frei

B.

Der Erzdiözese München und Freising ist es erlaubt, bis zur Schaffung einer einheitlichen KODA-Regelung in dieser Angelegenheit, die diözesaneigene Fahrtkostenzuschussordnung jeweils entsprechend den Änderungen der Fahrtkostenzuschussregelung beim Freistaat Bayern zu ändern und anzupassen.
(Protokollnotiz zum Protokoll der Vollversammlung am 21./22. 07. 1998)

C.

1. Die auf Grund des Beschlusses B Ziffer 2 der Bayer. Reg.-KODA vom 25. 01. 1995 als diözesane Regelung geltende Fahrtkostenzuschussordnung für die Mitarbeiter der Erzdiözese München und Freising, in der Fassung vom 01. 11. 1998, wird wie folgt geändert:

1.1 Ziffer 3 Satz 2 wird aufgehoben.

1.2 Ziffer 4 Satz 3 und 4 werden aufgehoben.

1.3 Nach Ziffer 8 wird folgende neue Ziffer aufgenommen:

„9. Übergangsregelung

Zur Wahrung des Besitzstandes wird den Beamten/-innen der Besoldungsgruppen A9–A16 BBesG und den Angestellten der Vergütungsgruppen Vb–I ABD, die bereits am 31. 08. 2000 in einem Beamten- oder Arbeitsverhältnis zur Erzdiözese standen, das am 01. 09. 2000 fortbestand und seitdem ununterbrochen weiterbesteht, ein Fahrtkostenzuschuss nach der bisherigen Klasse B gewährt.

Der Fahrtkostenzuschuss beträgt bei einer Mindestbelastung von 100,00 DM^{10/12} der den jeweils geltenden Eigenanteil (vgl. Ziffer 4) übersteigenden regelmäßigen monatlichen Fahrtkosten. Als Höchstbetrag wird ein Zuschuss in Höhe von 70,00 DM festgesetzt.“

1.4 In Ziffer 4 letzter Satz wird die Zahl „5,00 DM“ durch die Zahl „14,00 DM“ ersetzt.

2. Diese Änderungen treten am 01. 09. 2000 in Kraft.
(Beschluss vom 11./12. 07. 2000)

6. Vergütungsordnung für Pfarrhelfer

Die Bayer. Reg.-KODA erteilt für die **Diözese Augsburg** zu nachfolgender Änderung der aus dem Jahre 1987 stammenden diözesanen Vergütungsordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer ihre Zustimmung:

§ 1 Vergütungsgrundlagen

Während des einjährigen Vorbereitungsdienstes werden Pfarrhelfer nach Vergütungsgruppe VII vergütet. Während der zweijährigen Berufseinführung erfolgt die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe VI b. Nach bestandener Zweiter Dienstprüfung erfolgt die Höhergruppierung in Vergütungsgruppe V c. Bei Bewährung in dieser Vergütungsgruppe erfolgt nach fünf Dienstjahren ein Aufstieg nach Vergütungsgruppe V b.

§ 2 In-Kraft-Treten

Diese Vergütungsordnung tritt am 01. April 2001 in Kraft. Gleichzeitig tritt die bisherige diözesane Regelung außer Kraft.
(Beschluss vom 24./25. 04. 2001)

7. Statut für den kirchlichen Schulbeauftragten im Bistum Regensburg

1. Die Bayer. Reg.-KODA genehmigt das Statut für den kirchlichen Schulbeauftragten im Bistum Regensburg und die Ausführungsbestimmungen gem. Art. 4 Abs. 3, soweit arbeitsvertragsrechtliche Regelungen enthalten sind.
2. Diese Regelung tritt rückwirkend zum 03. Juni 2001 in Kraft.
(Beschluss vom 10./11. 07. 2001)

8. Neuregelung der Praktikumsvergütung für Vorpraktikanten in den Kindertagesstätten der Erzdiözese München und Freising

Die Bayer. Reg.-KODA erteilt zu nachfolgender Regelung der Praktikantenvergütung für Vorpraktikanten in den Kindertagesstätten der Erzdiözese München und Freising ihre Zustimmung:

1. Grundsätzlich wird eine Vergütung bis zur Höhe des nach ABD zulässigen Höchstsatzes von 409,00 € gewährt.
2. Sofern seitens eines kommunalen oder vergleichbaren Kindergartenträgers am Ort bzw. in unmittelbarer Nähe eine höhere Vergütung gezahlt wird, kann eine Zulage bis zur Höhe des Differenzbetrages hierzu – maximal bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung – gewährt werden.
3. Diese Regelung tritt rückwirkend zum 01. 09. 2002 in Kraft und endet zum 31. 08. 2003.
(Beschluss vom 08./09. 10. 2002)

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

0. Präambel

Die Katholischen Tagesstätten für Kinder in der Diözese Augsburg sind ein Ausdruck des seelsorglichen und caritativen Engagements der Katholischen Kirche. Die Kindertagesstätte ist ein Angebot für Kinder und deren Eltern, durch das die Katholische Kirche Antwort geben will auf die vielfältigen Bedürfnisse von Familien. Die Kindertagesstätte hat grundlegende pastorale Bedeutung. Die Kindertagesstätte erhält ihre besondere Prägung durch das im katholischen Glauben gründende Welt- und Menschenbild. Trägerin der Kindertagesstätte ist die örtliche Pfarrkirchenstiftung. Die Kindertagesstätte ist Teil der Pfarrgemeinde. Durch die Teilhabe am Leben der Pfarrgemeinde soll für die Kinder die Grundlage für Gotteserfahrung und die Begegnung mit Gott geschaffen werden.

Die Kindertagesstätte unterstützt, ergänzt und begleitet die Eltern in ihrer Erziehungsaufgabe und -verantwortung. Damit erfüllt die Kindertagesstätte einen von Gesellschaft, Staat und Kirche anerkannten Betreuungs-, Bildungs- und Erziehungsauftrag. Sie bietet kindgemäße Bildungsmöglichkeiten an, gewährt allgemeine und individuelle erzieherische Hilfen, fördert die Persönlichkeitsentwicklung sowie soziale Verhaltensweisen und versucht, Entwicklungsmängel auszugleichen. Sie berät die Eltern in Erziehungsfragen.

Die vorliegende Ordnung ergeht unter Berücksichtigung der einschlägigen Inhalte des „Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD)“, dort insbesondere der „Dienstordnung für pädagogische Fach- und Zweitkräfte an Kindergärten in den Katholischen Tagesstätten für Kinder“, der „Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-) Diözesen (ReiseKO)“, des § 42 und § 52 ABD Teil A, 1., sowie unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Arbeitsrechts.

Diese Ordnung verfolgt das Ziel, die Grundsätze für die Fortbildung, Weiterbildung und Zusatzausbildung weiter zu konkretisieren.

1. Zielgruppe

Die Ordnung gilt für alle pädagogischen Fach- und Zweitkräfte in den Katholischen Tagesstätten für Kinder nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung.

Die Tätigkeit als pädagogische Fach- bzw. Zweitkraft in den Katholischen Tagesstätten für Kinder hat sich gleichermaßen an dem Betreuungs-, Bildungs- und Erziehungsauftrag der Kindertagesstätte wie an deren pastoraler Zielsetzung auszurichten. Die Bereitschaft der pädagogischen Fach- und Zweitkraft, eine besondere Verantwortung in der Kirche zu übernehmen, ist unerlässlich. Auf diese grundlegenden Ziele bereitet zunächst die berufliche Ausbildung (Berufsausbildung) vor. In der Berufsausbildung werden den pädagogischen Fach- und Zweitkräften die berufliche Grundbildung sowie die Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen vermittelt, wie sie für die qualifizierte Ausübung der beruflichen Tätigkeit notwendig sind. Die Zukunftsfähigkeit der Kindertagesstätten hängt darüber hinaus entscheidend von der Entwicklung und Sicherung der Qualität ab. Die sich ständig verändernde Lebenssituation der Kinder und die sich ebenso verändernden staatlichen, gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und pastoralen Anforderungen verlangen, dass für eine berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung Sorge getragen wird. Die berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung soll die pädagogische Fach- und Zweitkraft dazu befähigen, die in der Berufsausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu bewahren und weiterzuentwickeln, damit sie in der Lage ist, ihre Tätigkeit dauerhaft auf qualitativ hohem Niveau wahrzunehmen. Für die Kindertagesstätte ist deshalb auch ein Fortbildungsplan zu erstellen.

2. Begriffsbestimmungen

2.1 Fortbildung

Berufliche Fortbildung ist der sich an die Berufsausbildung anschließende Teil der Berufsbildung, der es ermöglichen soll, die in der Berufsausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu vertiefen, zu ergänzen und zu erweitern.

Innerhalb der beruflichen Fortbildung ist zu unterscheiden zwischen dienstlich angeordneten Fortbildungen und freiwilligen Fortbildungen. Eine dienstlich angeordnete Fortbildung ist gegeben, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von ihrem bzw. seinem Dienstgeber verpflichtet worden ist, an der Fortbildungsmaßnahme teilzunehmen. Eine freiwillige Fortbildung ist gegeben, wenn der Dienstgeber die Fortbildungsmaßnahme als geeignet anerkannt und ferner zugestimmt hat, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter daran teilnehmen.

2.2 Weiterbildung

Unter Weiterbildung versteht man das Erlernen theoretischer und praktischer Kenntnisse und Fertigkeiten, die auf eine spezifische Tätigkeit vorbereiten. Die Weiterbildung soll somit für eine besondere Tätigkeit zusätzlich qualifizieren.

2.3 Zusatzausbildung

Die Zusatzausbildung hat eine zusätzliche, spezielle Qualifikation für einen besonderen Aufgabenbereich zum Ziel und strebt einen Abschluss mit entsprechendem Zertifikat an.

2.4 Besinnungstag

Im Rahmen eines jährlichen Besinnungstages soll der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter die Möglichkeit gegeben werden, um den eigenen Glauben zu vertiefen.

2.5 Exerzitien

Unter Exerzitien sind solche Angebote religiöser Art zu verstehen, die unter anerkannter Begleitung durchgeführt werden.

3. Ziele

Die berufliche Qualifikation der pädagogischen Fach- und Zweitkräfte in den Katholischen Tagesstätten für Kinder gehört zu den Voraussetzungen auch für das pastorale Handeln der Kirche. Darum ist das grundlegende Ziel der

Fort- und Weiterbildung, die Kenntnisse der einzelnen Mitarbeiterin und des einzelnen Mitarbeiters zu vertiefen und bei der Verbesserung der beruflichen und persönlichen Qualifikation behilflich zu sein.

4. Grundsätze, Rechte und Pflichten für alle pädagogischen Fach- und Zweitkräfte hinsichtlich Fortbildung, Weiterbildung, Zusatzausbildung

4.1 Grundsätze

Dienstgeber und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen gemeinsam die Verantwortung für die berufliche Förderung; während der Dienstgeber - je im Rahmen seiner Möglichkeiten - die für die Fortbildung, Weiterbildung und Zusatzausbildung erforderliche Arbeitsbefreiung und finanziellen Mittel gewährt, bemühen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrerseits selbstverantwortlich um die Wahrnehmung geeigneter Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung.

4.2 Rahmendaten zur Fortbildung

4.2.1 Teilnehmerkreis

Unbeschadet von § 52 Abs. 6 a ABD Teil A, 1. setzt die Teilnahme an einer beruflichen Fortbildung den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung und die - im Regelfall unbefristete - Übernahme in den Dienst einer Pfarrkirchenstiftung in der Diözese Augsburg voraus. Die pädagogischen Fach- und Zweitkräfte sind aus ihrem Arbeitsverhältnis heraus verpflichtet, sich immerwährend beruflich fortzubilden. Nach Vollendung des 60. Lebensjahres bis zum Ende der beruflichen Tätigkeit ist die Fortbildung empfohlen und wünschenswert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit oder Sonderurlaub können an einer Fortbildungsmaßnahme teilnehmen, sofern der Dienstgeber zustimmt. Es liegt im Interesse des Dienstgebers, dass die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Ende der Elternzeit oder des Sonderurlaubs mit aktualisiertem Wissensstand an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

4.2.2 Genehmigung

Für die Genehmigung zur Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme ist der Dienstgeber zuständig. Gegenstand, Zeitpunkt und Ort der Fortbildung sind vorab mit dem Dienstgeber abzusprechen. Vorrangig sind ortsnahe Fortbildungsmaßnahmen auszuwählen.

Im Fortbildungsplan wie auch in den individuellen Planungen der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters sind im Hinblick auf die bestehende pastorale Zielsetzung der Kindertagesstätte die Fortbildungsangebote des Bischöflichen Seelsorgeamtes Augsburg, Ehe- und Familienseelsorge / Kindergartenpastoral zu berücksichtigen. Es sollen des weiteren vorrangig die Fortbildungsangebote des Caritasverbandes für die Diözese Augsburg e.V. aus dem jeweiligen Jahresprogramm wahrgenommen werden. Sofern seitens des Caritasverbandes für die Diözese Augsburg e.V. keine Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die die für den Betrieb der Kindertagesstätte erforderlichen Kenntnisse vermitteln, können auch andere Fortbildungsangebote, möglichst jedoch des kirchlichen Bereiches, wahrgenommen werden. Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen anderer Anbieter ist mit dem Dienstgeber gesondert abzuklären.

Für Fortbildungsangebote des Bischöflichen Seelsorgeamtes Augsburg sowie des Caritasverbandes für die Diözese Augsburg e.V. gilt die nachhaltige Empfehlung, diese als dienstlich angeordnete Fortbildungen zu behandeln.

4.2.3 Arbeitsbefreiung/Dauer

Für die Teilnahme an dienstlich angeordneten Fortbildungen ist Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26 ABD Teil A, 1.) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen zu gewähren. Angeordnete Fortbildungen sollen fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Für besonders zeitintensive Fortbildungen (z. B. Leiterinnenkurs) kann es erforderlich werden, die Dauer der Arbeitsbefreiung zu erhöhen. Als Arbeitszeit im Sinne des § 17 Abs. 2 bis Abs. 2b ABD Teil A, 1. ist die nachgewiesene Zeit der Fortbildung anzusetzen. Die Teilnahme an Supervision wird gesondert geregelt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten, wenn sie im Einverständnis mit dem Dienstgeber an einer freiwilligen Fortbildung teilnehmen, Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr. Auf die Fortbildungstage werden die vom Dienstgeber dienstlich angeordneten Fortbildungen angerechnet. Als Arbeitszeit ist die nachgewiesene Zeit der Fortbildung, jedoch nicht mehr als die individuelle Arbeitszeit anzusetzen.

Die Teilnahme an Arbeitskreisen und Arbeitskonferenzen (Leiterinnentreffen), zu denen der Caritasverband für die Diözese Augsburg e.V. eingeladen hat und zu denen die pädagogischen Fach- und Zweitkräfte von ihrem Dienstgeber entsandt werden, steht dem Dienst gleich.

4.2.4 Vertretung

Für die ausreichende Vertretung während der Fortbildung ist im Kindertagesstättenteam selbst zu sorgen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben sich im gemeinsamen Interesse gegenseitig die notwendige Hilfe.

4.2.5 Kostenerstattung

Die Kosten für die Teilnahme an einer dienstlich angeordneten Fortbildung (= Kosten der Fortbildungsmaßnahme als solche, insbesondere Kurskosten, Seminarunterlagen, Prüfungsgebühr etc.) trägt der Dienstgeber. Für die Erstattung von Auslagen (= Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten) findet die „Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen (ReiseKO)“ Anwendung.

Bei genehmigter Teilnahme an einer freiwilligen Fortbildung erstattet der Dienstgeber 50% der Kosten für die Teilnahme sowie die Fahrtkosten entsprechend den Bestimmungen der „Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen (ReiseKO)“.

4.3 Rahmendaten zur Weiterbildung

4.3.1 Teilnahme

Die Möglichkeit zur Weiterbildung ist gegeben zur Qualifizierung für eine besondere Aufgabe oder bei Übernahme einer Aufgabe mit erweiterter Kompetenz im Rahmen der bisherigen Tätigkeit. Sie setzt den Abschluss der Berufsausbildung und eine entsprechende Berufserfahrung voraus.

4.3.2 Genehmigung

Die Teilnahme an einer Weiterbildung wird unter Vorlage aller erforderlichen Daten (Inhalte, Kosten, zeitlicher Umfang) bei dem Dienstgeber beantragt. Dieser prüft, ob die Inhalte der beantragten Weiterbildung einen offensichtlichen Bezug zur ausgeübten oder angestrebten Tätigkeit haben. Gemeinsam mit den Zentralstellen ordentlichen sowie außerordentlichen Haushaltswesens kirchlicher Stiftungen bei der Bischöflichen Finanzkammer Augsburg erstellt der Dienstgeber eine Übersicht über die zeitliche und finanzielle Belastung, die sich durch diese Weiterbildung für die Mitarbeiterin und den Mitarbeiter und für den Dienstgeber ergibt.

4.3.3 Anordnung

Der Dienstgeber oder das Bischöfliche Ordinariat Augsburg können die Teilnahme an einer Maßnahme der Weiterbildung anordnen oder als Bedingung für die Übernahme einer erweiterten Aufgabe vorsehen.

4.3.4 Kostenerstattung

Bei einer Weiterbildung, die auf Anordnung des Dienstgebers erfolgt, finden hinsichtlich der Erstattung von Auslagen die bei der Diözese Augsburg geltenden Regelungen Anwendung. Die Kosten werden demnach in der Regel vom Dienstgeber übernommen.

Mit der Bewilligung zur Teilnahme an der Weiterbildung ist seitens des Dienstgebers regelmäßig eine Rückzahlungsklausel zu verbinden. Diese verpflichtet die pädagogische Fach- bzw. Zweitkraft, die Kosten der Weiterbildung ganz oder teilweise zu erstatten, wenn sie aus in ihrer Person liegenden Gründen vor Ablauf einer bestimmten Frist aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Dienstgeber ausscheidet. Von der Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel ist jedenfalls im Falle zeitintensiver Weiterbildungen (z. B. Leiterinnenkurs) zwingend Gebrauch zu machen.

Erfolgt eine Weiterbildung auf eigenen Antrag, muss die finanzielle Beteiligung des Dienstgebers vor der Anmeldung abgesprochen werden.

Für die freiwillige Teilnahme an Maßnahmen der Weiterbildung, die überwiegend im privaten Interesse einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters liegen, werden keine Kosten erstattet.

4.4 Rahmendaten zur Zusatzausbildung

4.4.1 Teilnahme und Genehmigung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Katholischen Tagesstätten für Kinder, die für eine besondere Aufgabe eine Zusatzausbildung benötigen, können beim Dienstgeber einen entsprechenden Antrag stellen. Die Prüfung und Genehmigung erfolgt im Einvernehmen mit den Zentralstellen ordentlichen sowie außerordentlichen Haushaltswesens kirchlicher Stiftungen bei der Bischöflichen Finanzkammer Augsburg.

4.4.2 Anordnung

Der Dienstgeber und das Bischöfliche Ordinariat Augsburg können die Teilnahme an einer entsprechenden Zusatzausbildung anordnen.

4.4.3 Kostenerstattung

Ob eine Beteiligung des Dienstgebers an den Kosten der Zusatzausbildung in Frage kommt, muss rechtzeitig vor der Planung geklärt werden. Die Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel (siehe 4.3.4) ist vorzusehen.

4.5 Rahmendaten zu Besinnungstagen

4.5.1 Teilnahme

Die Teilnahme an einem Besinnungstag ist für jede pädagogische Fach- bzw. Zweitkraft eröffnet, um den eigenen Glauben zu vertiefen.

4.5.2 Genehmigung

Die Teilnahme am Besinnungstag wird unter Vorlage aller erforderlichen Daten (Inhalte, Kosten) bei dem Dienstgeber beantragt. Vorrangig sind die Angebote des Bischöflichen Seelsorgeamtes Augsburg, des Referates Spirituelle Dienste und des Caritasverbandes für die Diözese Augsburg e.V. zu wählen. Die Genehmigung zur Teilnahme an einem Besinnungstag wird nur erteilt, sofern es sich um ein Angebot handelt, das unter anerkannter Begleitung durchgeführt wird.

4.5.3 Anordnung

Der Dienstgeber oder das Bischöfliche Ordinariat Augsburg können die Teilnahme an einem Besinnungstag anordnen, mit dem der jährliche Besinnungstag gemäß 2.4 und 4.5.1 abgegolten ist.

4.5.4 Exerzitien

Die Teilnahme an Exerzitien wird sehr begrüßt. Sie soll in die dienstfreie Zeit gelegt werden.

4.5.5 Arbeitsbefreiung/Dauer

Die pädagogische Fach- bzw. Zweitkraft hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26 ABD Teil A, 1.) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen zur Teilnahme an einem Besinnungstag im Kalenderjahr im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.

Besinnungstage und Exerzitien, die im Interesse des Dienstgebers besucht werden, werden nicht auf die freiwillige Fortbildung angerechnet.

4.5.6 Kostenerstattung

Für den Besinnungstag finden hinsichtlich der Erstattung von Auslagen die bei der Diözese Augsburg geltenden Regelungen Anwendung. Die Kosten werden demnach in der Regel vom Dienstgeber übernommen. Exerzitien können auf Antrag im Rahmen der Ordnung bezuschusst werden.

5. Inkraftsetzung

Die Diözesane Ordnung für die Fortbildung, Weiterbildung, Zusatzausbildung der pädagogischen Fach- und Zweitkräfte in den Katholischen Tagesstätten für Kinder in der Diözese Augsburg tritt am 01. September 2004 in Kraft. Die Ordnung gilt bis zum 31. August 2007 und tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

(Beschluss vom 13./14.07.2004)

Teil F

frei

Teil G Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für kurzfristig beschäftigte Angestellte und Arbeiter

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

Die Bestimmungen des ABD Teil G gelten für die Arbeitsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter, die i. S. d. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – kurzfristig beschäftigt sind.

§ 2 Rechtsgrundlagen für das Arbeitsverhältnis

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

§ 3 Entgelt

- (1) Das Entgelt kann zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter frei vereinbart werden.
- (2) Abweichend von Abs. 1 erhalten kurzfristig an Kindertagesstätten beschäftigte pädagogische Fach- und Zweitkräfte das anteilige Entgelt gemäß ABD Teil A.
- (3) Abweichend von Abs. 1 erhalten kurzfristig beschäftigte Religionslehrer i. K. das Entgelt gemäß § 2 Abs. 2 der Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K.

Teil H

Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte und Arbeiter, die die Altersgrenze erreicht haben, ABD Teil H

§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich

Die Bestimmungen des ABD Teil H gelten für die Arbeitsverhältnisse der Angestellten und Arbeiter, mit denen ein neuer Arbeitsvertrag gemäß § 60 Abs. 2 ABD Teil A, 1. bzw. § 63 ABD Teil B, 1. schriftlich abgeschlossen wird. Das Gleiche gilt für Mitarbeiter, die eine vorgezogene Altersrente in voller Höhe bzw. eine Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe oder die bereits vor Erreichung der Altersgrenze Versorgungsbezüge erhalten.¹⁾

¹⁾Abschläge bei vorzeitigem Bezug einer Rente oder der Versorgung bzw. die Höhe des Versorgungssatzes bleiben bei der Beurteilung der Frage, ob eine volle Rente bzw. Versorgung vorliegt, unberücksichtigt.

§ 2 Befristung

Nach Vollendung des 65. Lebensjahres wird der Arbeitsvertrag befristet geschlossen, längstens bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres.

Protokollnotiz:

1. Abweichend von § 2 ist eine Beschäftigung oder eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses für eine Zeit nach Vollendung des 68. Lebensjahres in begründeten Fällen ausnahmsweise für die Berufsgruppen der Mesner, Hausmeister, Kirchenmusiker, Religionslehrer i. K. sowie bei Kräften für die Hauswirtschaft und den Pfortendienst möglich, wenn keine geeigneten jüngeren Kräfte zur Verfügung stehen.

2. Diese Regelung tritt mit Ablauf des 01. 04. 2007 außer Kraft.

§ 3 Rechtsgrundlagen für das Arbeitsverhältnis

Für die Arbeitsverhältnisse der unter die Bestimmungen des ABD Teil H fallenden Mitarbeiter gelten die Bestimmungen des ABD Teil A bzw. ABD Teil B in ihrer jeweils gültigen Fassung, soweit nicht nachfolgend etwas anderes geregelt ist.

§ 4 Eingruppierung und Vergütung

(1) Das Entgelt kann zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter frei vereinbart werden.

Protokollnotiz:

Unter Entgelt werden alle Bezügebestandteile verstanden.

(2) Regelungen über Bewährungs-, Fallgruppen-, Tätigkeits- und Zeitaufstiege finden keine Anwendung.

§ 5 Urlaubsgeld

Der Mitarbeiter erhält ein Urlaubsgeld nach freier Vereinbarung.

§ 6 Zuwendung

Der Mitarbeiter erhält eine Zuwendung nach freier Vereinbarung.

§ 7 Krankenbezüge

Der Mitarbeiter erhält Krankenbezüge nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

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

Aus einer unter die Bestimmungen des ABD Teil H fallenden Beschäftigung besteht kein Anspruch auf Gewährung von Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie auf Gewährung von Unterstützungen. Ein Anspruch auf Gewährung von Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie auf Gewährung von Unterstützungen nach anderen Bestimmungen bleibt unberührt.

§ 9 Betriebliche Altersversorgung

Ein Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung besteht nicht.

§ 10 Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(2) § 53 ABD Teil A, 1. findet keine Anwendung.

Anhang I
Beschlüsse der BayRK
 Beschlüsse seit 01. November 2003 (Stand ABD 2003)

Beschlusstitel:	beschl. am:	Zum:	Veröffentlicht i. d. Anlage Nr. ... zu den diözesanen Amtsblättern:
Regelung zur Mehrarbeit Hier: Änderung der SR 2 I Teile A bis C Nr. 3 Abs. 3	11.12.2003 (Lehrerkommission)	Schuljahr 2003/2004	52
Regelungen zur Weihnachtszuwendung, zum Urlaubsgeld, zur vermögenswirksamen Leistung und zur sog. Ballungsraumzulage	11.12.2003 (Lehrerkommission)	Zum 01.07.2003	52
§ 29 ABD Teil A, 1., Ortszuschlag/ § 41 ABD Teil B, 1., Sozialzuschlag hier: Konkurrenzregelung im Bereich geschiedener Ehegatten	03./04.02.2004 (Bayer. Regional- KODA)	Zum 01.04.2004	53
§ 40 a ABD Teil A, 1., § 46 a ABD Teil B, 1., Kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen hier: Änderung des Wortes „Beihilfeversicherung“ in das Wort „Höherversicherung“	25.03.2004 (Bayer. Regional- KODA)	Zum 01.01.2004	53
§ 72 ABD Teil A, 1./§ 73 ABD Teil B, 1., Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen hier: Änderung des Wortes „Beihilfeversicherung“ in das Wort „Höherversicherung“	25.03.2004 (Bayer. Regional- KODA)	Zum 01.01.2004	53
Regelung über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter Hier: Anmerkungen zu § 2	04./05.05.2004 (Bayer. Regional- KODA)	Zum 15.06.2004	54
Übernahme von Regelungen des neugestalteten Tarifrechts des öffentlichen Dienstes	04./05.05.2004 (Bayer. Regional- KODA)	Zum 15.06.2004	54
SR 2 I Teil A Nr. 7, zu § 40 Beihilfen bei Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen	15.07.2004 (Lehrerkommission)		55

Hier: Ergänzung der Protokollnotiz zu Nr. 7			
Zustimmung zum Beschluss der Zentral-KODA Hier: Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich	13./14.07.2004) (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.01.2006	56
Zustimmung zum Beschluss der Zentral-KODA Hier: Entgeltumwandlung	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.10.2004	56
Ergänzende Regelung zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung nach dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG)	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.09.2004	56
Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der kirchlichen Verbands- und Bildungsarbeit für Erwachsene vom 01.07.1994	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.09.2004	56
Vergütungsordnung für bestellte Jugendpfleger und gleichgestellte Mitarbeiter in der kirchlichen Jugendarbeit mit vergleichbaren Tätigkeitsmerkmalen vom 01.01.1994	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.09.2004	56
§ 25 ABD Teil A, 1. Ausnahmen von Abschnitt VI, Eingruppierung	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.09.2004	56
ABD Teil A, 3.3., G.1 Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.09.2004	56
Zustimmende Kenntnisnahme der Bayer. Regional-KODA zur „Diözesanen Ordnung für die Fortbildung, Weiterbildung, Zusatzausbildung der pädagogischen Fach- und Zweitkräfte in den Kath. Tagesstätten für Kinder in der Diözese Augsburg“	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.09.2004	56
Vergütungsregelung für Religionslehrer, die unter die Sonderregelung zur Dienstordnung für Religionslehrer i. K. fallen vom 01.09.1998	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.09.2004	56
Übernahme der Regelungen des Tarifabschlusses des öffentlichen Dienstes vom 31.01.2003 Hier: Änderung des Zahltages für	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.09.2004	56

die Vergütung			
Umsetzung des Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (01.12.2000) sowie des Gesetzes zur Änderung des Begriffs „Erziehungsurlaub“ (30.11.2000)	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.09.2004	56
Regelung über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.07.2004	56
Anpassung an den EURO	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.09.2004	56
Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der SELBSTHILFE; Pensionskasse der Caritas VVaG versicherten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, Versorgungsordnung B, ABD Teil C, 3 b	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.09.2004	56
Änderung der Hochziffer des § 2 Abs. 1 der Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer i. K. fallen, vom 01.09.1998	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.09.2004	56
Ausfüllung des § 9 Abs. 2 Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst (RI i. K.)	13./14.07.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.09.2004	56
Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Angestellte und Arbeiter, die die Altersgrenze erreicht haben hier: Ausweitung des allgemeinen Geltungsbereiches	08.12.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.01.2005	57
Entgeltumwandlung hier: Verlängerung der bestehenden Ergänzenden Regelungen der Bayer. Regional-KODA zu den Beschlüssen der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung	08.12.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.01.2005	57
Reisekostenordnung ABD Teil C, 14. hier: Änderung der §§ 4, 8, 11 und 13	08.12.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.01.2005	57
Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst	15./16.02.2005 (Bayer. Regional-	Zum 01.09.2005	58

(RI i. K.) an Volksschulen und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen am 01.09.1996 hier: Änderung des Umfangs der Tätigkeit	KODA)		
Sonderregelung für Angestellte als Hausmeister SR 2 r Teil A, 2. hier: Änderung der regelmäßigen Arbeitszeit des Hausmeisters	15./16.02.2005 (Bayer. Regional-KODA9	Zum 01.06.2005	58
Regelung über eine ergänzende Leistung für Mitarbeiter (sog. Ballungsraumzulage)	08.12.2004 (Bayer. Regional-KODA)	Rückwirkend zum 01.01.2005	59
Regelung über ein Urlaubsgeld für Mitarbeiter hier: Änderung der Ziffer 1 der Anmerkung zu § 2	03./04.05.2005 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.07.2005	59
Regelung über eine Zuwendung für Mitarbeiter hier: Änderung der Nr. 1 der Anmerkung zu § 2	03./04.05.2005 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.07.2005	59
Regelung über eine Zuwendung für Auszubildende hier: Änderung der Nr. 1 der Anmerkungen zu § 2	03./04.05.2005 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.07.2005	59
Regelung über eine Zuwendung für Praktikanten hier: Änderung der Nr. 1 der Anmerkungen zu § 2	03./04.05.2005 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.07.2005	59
Regelung über eine Einmalzahlung für Mitarbeiter	03./04.05.2005 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.07.2005	59
Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen, vom 01.09.1998 hier: Änderung der Unterrichtspflichtzeit an Waldorfschulen und an ihnen gleichgestellten Schulen	12./13.07.2005 (Bayer. Regional-KODA)	Zum 01.09.2005	60

Anhang II

Kirchengesetzliche Ordnungen, Verfahrensregelungen und bischöfliche Verlautbarungen

1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- in Erfüllung ihrer Pflicht, dass das kirchliche Arbeitsrecht außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden muss, wie sie die katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat, die folgende

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse.

Artikel 1

Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Ein-

richtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche ausrichten haben.

Artikel 2 Geltungsbereich

(1) Diese Grundordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbstständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet –

- a) der Diözesen,
- b) der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) der Verbände von Kirchengemeinden,
- d) der Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) der sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.

(2) Diese Grundordnung ist auch anzuwenden im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen, unbeschadet ihrer Rechtsform sowie des Verbandes der Diözesen Deutschlands und des Deutschen Caritasverbandes. Die vorgenannten Rechtsträger sind gehalten, die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen.

(3) Unter diese Ordnung fallen nicht Mitarbeiter, die auf Grund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.

Artikel 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) Der kirchliche Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. Er muss auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.

(2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale, katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.

(3) Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.

(4) Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.

(5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages durch Befragung und Aufklärung der Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen, dass sie die für sie nach dem Arbeitsvertrag geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) erfüllen.

Artikel 4 Loyalitätsobliegenheiten

(1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Insbesondere im pastoralen, katechetischen und erzieherischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erforderlich. Dies gilt auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(2) Von nichtkatholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

(3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

(4) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

(1) Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z.B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Loyalitätsverstöße als schwerwiegend an:

– Verletzungen der gem. Art. 3 und 4 von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zu erfüllenden Obliegenheiten, insbesondere Kirchenaustritt, öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. hinsichtlich der Abtreibung) und schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen,

– Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe,

– Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i.V. m. c. 751 CIC), Verunehrung der hl. Eucharistie (c. 1367 CIC), öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (c. 1369 CIC), Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (insbesondere gemäß den cc. 1373, 1374 CIC).

(3) Ein nach Abs. 2 generell als Kündigungsgrund in Betracht kommendes Verhalten schließt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung aus, wenn es begangen wird von pastoral, katechemisch oder leitend tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica tätig sind. Von einer Kündigung kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(4) Wird eine Weiterbeschäftigung nicht bereits nach Abs. 3 ausgeschlossen, so hängt im Übrigen die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von den Einzelfallumständen ab, insbesondere vom Ausmaß der Gefährdung der Glaubwürdigkeit von Kirche und kirchlicher Einrichtung, von der Belastung der kirchlichen Dienstgemeinschaft, der Art der Einrichtung, dem Charakter der übertragenen Aufgabe, deren Nähe zum kirchlichen Verkündigungsauftrag, von der Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie von der Art und dem Gewicht der Obliegenheitsverletzung. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Lehre der Kirche bekämpft oder sie anerkennt, aber im konkreten Fall versagt.

(5) Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die aus der katholischen Kirche austreten, können nicht weiterbeschäftigt werden.

Im Fall des Abschlusses einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe scheidet eine Weiterbeschäftigung jedenfalls dann aus, wenn sie unter öffentliches Ärgernis erregenden oder die Glaubwürdigkeit der Kirche beeinträchtigenden Umständen geschlossen wird (z.B. nach böswilligem Verlassen von Ehepartner und Kindern).

Artikel 6 Koalitionsfreiheit

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt, innerhalb ihrer Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgaben und Tätigkeit zu informieren

sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Die Koalitionsfreiheit entbindet sie aber nicht von der Pflicht, ihre Arbeit als Beitrag zum Auftrag der Kirche zu leisten.
(2) Wegen der Zielsetzung des kirchlichen Dienstes muss eine Vereinigung dessen Eigenart und die sich daraus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergebenden Loyalitätsobliegenheiten anerkennen. Vereinigungen, die diesen Anforderungen gerecht werden, können die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der zulässigen Koalitionsbetätigung in der Einrichtung unterstützen. Dabei haben sie und die ihnen angehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf zu achten, dass die Arbeit einer kirchlichen Einrichtung unter einem geistlich-religiösen Auftrag steht. Sie müssen das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes respektieren.

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

(1) Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. Die Beschlüsse dieser Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für das jeweilige Bistum. Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die KODA-Ordnungen. Die Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.
(2) Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. Streik und Aussperrung scheiden ebenfalls aus.

Artikel 8 **Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung**

Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden. Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.

Artikel 9 **Fort- und Weiterbildung**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethi-

Muster

schen und religiösen Aspekte des Dienstes. Hierbei müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastung der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden.

Artikel 10 Gerichtlicher Rechtsschutz

- (1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.
- (2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechtes werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.
- (3) Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an das kirchliche und staatliche Gesetz und Recht gebunden. Zum Richter kann berufen werden, wer katholisch ist und nicht durch kirchenbehördliche Entscheidungen in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte behindert ist sowie die Gewähr dafür besitzt, dass er jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintritt. Ferner muss er die zur Rechtsprechung erforderliche Qualifikation haben.

Artikel 11 In-Kraft-Treten

Diese Grundordnung tritt am 01. Januar 1994 in Kraft.

Fulda, den 22. Sept. 1993

Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz zur Unvereinbarkeit von Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz mit den Loyalitätsobliegenheiten nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Das neu geschaffene Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft nach dem „Gesetz zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: Lebenspartnerschaften vom 16. Februar 2001 (BGBl. 1 S. 266)“ widerspricht der Auffassung über Ehe und Familie, wie sie die katholische Kirche lehrt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, gleich ob sie der katholischen Kirche angehören oder nicht, die nach diesem Gesetz eine „eingetragene Lebenspartnerschaft“ eingehen, verstoßen dadurch gegen die für sie geltenden Loyalitätsobliegenheiten, wie sie ihnen nach Artikel 4 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der geltenden Fassung auferlegt sind. Das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft ist deshalb ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß im Sinne des Artikels 5 Abs. 2 der o. g. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, der die dort geregelten Rechtsfolgen nach sich zieht. (Juli 2002)

**2. Ordnung für die Zentrale Kommission zur Ordnung des
Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA-Ordnung)
in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes
der Diözesen Deutschlands (vom 15. 06. 1998)**
(nicht abgedruckt)

**3. Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiterseite in der
Zentral-KODA aus den (Erz-)Bistümern Augsburg, Bamberg,
Eichstätt, München und Freising, Passau, Regensburg und Würzburg
gemäß § 4 Abs. 2 Unterabs. 3 Satz 2 Zentral-KODA-Ordnung**

§ 1 Wahlversammlung

Die Vertreter der Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA (BayRK) bilden die Wahlversammlung zur Wahl der Vertreter der Mitarbeiterseite in der Zentral-KODA für die bayerischen (Erz-)Bistümer gemäß § 4 Abs. 2 Satz 1 Zentral-KODA-Ordnung.

§ 2 Einladung

- (1) Der Vorsitzende des Regional-Wahlvorstands für die Wahl zur BayRK lädt die mitarbeiterseitigen Mitglieder der in § 1 genannten Kommission zur Wahlversammlung ein, die nach der konstituierenden Sitzung der BayRK stattfindet.
- (2) Die für die Leitung der konstituierenden Sitzung zuständige Person gemäß § 6 Abs. 2 Bayerische Regional-KODA-Ordnung (BayRKO) eröffnet die Wahlversammlung und stellt die ordnungsgemäße Einladung und die Erschienenen auf einer Anwesenheitsliste fest. Sind bei der konstituierenden Sitzung nicht mindestens 75 % der Wahlberechtigten anwesend, wird die Wahl auf den nächstmöglichen Zeitpunkt verschoben.

§ 3 Wahlleitung

Die für die Leitung der konstituierenden Sitzung zuständige Person gemäß § 6 Abs. 2 BayRKO lässt die Wahl eines Wahlleiters aus den anwesenden Personen durchführen. Die Wahl erfolgt durch einfache Stimmenmehrheit.

§ 4 Wählbarkeit

- (1) Wählbar als Mitglied in die Zentral-KODA ist jedes katholische Mitglied der Mitarbeiterseite der BayRK, dessen Einverständniserklärung vorliegt.
- (2) Die Amtszeit der gewählten Mitglieder in die Zentral-KODA endet mit Ablauf der Amtsperiode der BayRK.

Muster

§ 5 Durchführung der Wahl

- (1) Die Wahlversammlung wählt drei Vertreter in die Zentral-KODA.
- (2) Wahlvorschlagsberechtigt ist jedes Mitglied der Mitarbeiterseite der BayRK. Der Wahlvorschlag kann bis zu drei Kandidaten enthalten.
- (3) Die Vertreter in die Zentral-KODA werden in bis zu fünf Wahlgängen geheim gewählt. In jedem Wahlgang hat jeder Stimmberechtigte so viele Stimmen, wie Kandidaten zu wählen sind. Je Kandidat darf nur eine Stimme abgegeben werden.
- (4) Gewählt ist, wer im ersten oder zweiten Wahlgang mehr als die Hälfte der Stimmen der Wahlberechtigten auf sich vereinigt.
- (5) Sind nach zwei Wahlgängen nicht alle Mitglieder in die Zentral-KODA gewählt worden, wird für den dritten und vierten Wahlgang jeweils nur ein Kandidat mehr zur Wahl zugelassen als Kandidaten zu wählen sind entsprechend der Stimmenzahl des vorhergehenden Wahlgangs. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.
- (6) Im fünften Wahlgang entscheidet die relative Mehrheit. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.
- (7) Der Wahlleiter stellt fest, ob die Gewählten die Wahl annehmen. Bei Nichtannahme der Wahl gilt der mit der nächstfolgenden Stimmenzahl gewählte Kandidat als gewählt.

§ 6 Mitteilung des Wahlergebnisses

- (1) Der Wahlleiter teilt das Wahlergebnis umgehend der Geschäftsstelle der BayRK mit.
- (2) Nach Ablauf der Fristen gem. § 7 teilt die Geschäftsstelle der BayRK das endgültige Wahlergebnis der Geschäftsstelle der Zentral-KODA schriftlich mit. Das endgültige Wahlergebnis wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt in den Amtsblättern der bayer. (Erz-)Diözesen bekannt gegeben.

§ 7 Anfechtung der Wahl

- (1) Die Wahl kann innerhalb von einer Woche nach der Wahlversammlung beim KODA-Gericht schriftlich unter Angabe von Gründen angefochten werden. Anfechtungsberechtigt sind die stimmberechtigten Mitglieder der Wahlversammlung.
- (2) Über die Anfechtung entscheidet das kirchliche KODA-Gericht innerhalb von drei Wochen.
- (3) Wenn der Anfechtung stattgegeben wird, ist die Wahl auf der nächsten Vollversammlung der BayRK zu wiederholen.
- (4) Die Wahlunterlagen sind bis zum Ende der Wahlperiode aufzubewahren.

§ 8 Nachwahl

(1) Scheidet ein Mitglied der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA vor Ablauf der Amtszeit aus, wird auf der nächsten Vollversammlung der BayRK ein Ersatzmitglied gewählt. Die Nachwahl erfolgt für den Rest der Amtszeit der BayRK.

(2) Bei grober Vernachlässigung seiner Pflichten als Mitglied der Zentral-KODA kann auf Antrag eines wahlberechtigten Mitglieds der Mitarbeiterseite der BayRK mit Dreiviertelmehrheit der Wahlberechtigten in der BayRK einem Mitglied in der Zentral-KODA das Mandat entzogen und eine Nachwahl anberaumt werden. Gegen den Entzug des Mandats kann innerhalb von vier Wochen nach der schriftlichen Mitteilung das kirchliche KODA-Gericht angerufen werden.

§ 9 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt zum 01. 05. 1999 in Kraft.

**4. Ordnung zur Gestaltung des Arbeitsvertragsrechtes durch eine
Kommission für den Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen:
Bayerische Regional-KODA-Ordnung (BayRKO) vom 01.10.2003
(zuletzt geändert am/zum 01.07.2005)**

Vorbemerkung

Um die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen gemäß Art. 7 Abs. 1 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung) zu gewährleisten, wird zur Ausgestaltung eines einheitlichen, regionalen kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in den bayerischen (Erz-)Diözesen folgende Ordnung erlassen:

§ 1 Die Kommission

(1) In den bayerischen (Erz-)Diözesen besteht die „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts“ (Bayerische Regional-KODA [BayRK]). Die Diözese Speyer wird unbeschadet ihrer Zugehörigkeit zur Freisinger Bischofskonferenz von dieser Ordnung nicht berührt.

(2) Die Amtszeit der BayRK beträgt fünf Jahre. Sie beginnt mit deren konstituierender Sitzung (§ 6), jedoch nicht vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen BayRK. Bis zur konstituierenden Sitzung der neuen BayRK nimmt die bestehende BayRK die Aufgaben gemäß dieser Ordnung wahr, jedoch nicht über die Dauer von sechs Monaten über das Ende ihrer Amtszeit hinaus.

§ 2 Aufgabe

(1) Aufgabe der BayRK ist die Aufstellung von Rechtsnormen, welche Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen für die in § 3 Abs. 1 genannten Anstellungsträger regeln.

Aufgabe der „Kommission der BayRK für Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (Lehrerkommission)“ ist die Aufstellung von Rechtsnormen, welche Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen für die angestellten Lehrer an katholischen Schulen gem. can. 803 CIC in Bayern regeln, soweit es um Regelungen gemäß SR 2 I ABD Teil A geht; im übrigen ist die BayRK zuständig. Die Befugnis der BayRK bzw. der Lehrerkommission zur Beschlussfassung besteht, soweit und solange die Zentral-KODA von ihrer Regelungsbefugnis gemäß § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung keinen Gebrauch gemacht hat oder macht.

(2) In die Regelungen der bischöflichen Sendung für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung und in die Festlegung der Loyalitätsobliegenheiten sowie die Ausgestaltung der Sanktionen bei Verstößen gegen die Loyalitätsobliegenheiten gem. Art. 3–5 Grundordnung können die BayRK und die Lehrerkommission nicht eingreifen.

§ 3 Geltungsbereich

(1) Die BayRK wirkt mit bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts der folgenden Anstellungsträger:

1. der kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen, für die der (Erz-)Bischof die Grundordnung unmittelbar in Kraft gesetzt hat,
2. der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen, soweit sie die Grundordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich übernommen haben,
3. der Institute des geweihten Lebens päpstlichen Rechts und der Gesellschaften des Apostolischen Lebens päpstlichen Rechts, soweit diese verbindlich entschieden haben, dass die vom (Erz-)Bischof in Kraft gesetzten Beschlüsse der BayRK bzw. der Lehrerkommission (§ 12) auch für ihre Einrichtungen in den bayer. (Erz-)Diözesen gleichfalls als in Kraft gesetzt gelten.

(2) Soweit kirchliche Anstellungsträger satzungsgemäß die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR) anwenden oder sich für die Anwendung dieser Richtlinien entschieden haben, bleiben sie von der Zuständigkeit der BayRK ausgenommen.

Protokollnotiz zu Abs. 1:

Die Gestaltung der Dienstverhältnisse der Personen im Sinne des can. 1009 CIC (Kleriker) ist von der Zuständigkeit der BayRK ausgenommen.

§ 4 Zusammensetzung

(1) Die BayRK setzt sich aus 36 stimmberechtigten Mitgliedern zusammen und zwar paritätisch aus 17 berufenen Vertretern der Dienstgeber und aus 17 gewählten Vertretern der Mitarbeiter sowie dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden der Lehrerkommission.

(2) Die Lehrerkommission setzt sich aus zehn stimmberechtigten Mitgliedern zusammen und zwar paritätisch aus vier berufenen Vertretern der Dienstgeber und aus vier gewählten Vertretern der angestellten Lehrer an katholischen Schulen gem. can. 803 CIC in Bayern sowie dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden der BayRK.

§ 5 a Berufung der Vertreter der Dienstgeber

Die 17 Vertreter der Dienstgeber in der BayRK sowie die vier Vertreter der Dienstgeber in der Lehrerkommission werden durch die Freisinger Bischofskonferenz für jeweils eine Amtszeit berufen.

§ 5 b Wahl der Vertreter der Mitarbeiter

(1) Wahlen sind durchzuführen bei allen Anstellungsträgern, die in dem zum 01. 07. des Jahres vor der Wahl von jeder bayerischen (Erz-)Diözese erstellten Verzeichnis für die Wahl der diözesanen Vertreter und in dem vom Katholischen Schulwerk in Bayern für die bayerischen (Erz-)Diözesen erstellten Verzeichnis für die Wahl der Vertreter der Lehrer aufgeführt sind.

(2) Mitarbeiter, die in mehreren bayerischen (Erz-)Diözesen in einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des „Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen“ (ABD) stehen, sind nur in einer (Erz-)Diözese wahlvorschlagsberechtigt und wahlberechtigt. Die Entscheidung obliegt dem Mitarbeiter.

(3) Nicht wahlvorschlagsberechtigt und nicht wahlberechtigt sind

1. Mitarbeiter, die am Wahltag weniger als neun Monate in einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des ABD stehen,
2. Mitglieder eines kirchlichen Organs im Geltungsbereich des ABD, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist,
3. Leiter von Einrichtungen,
4. Mitarbeiter, die zur selbstständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind,
5. sonstige Mitarbeiter, die vom Dienstgeber zu Mitarbeitern in leitender Stellung ernannt wurden,
6. Mitarbeiter, für die zur Besorgung aller ihrer Angelegenheiten ein Betreuer nicht nur vorübergehend bestellt ist,
7. Mitarbeiter, die am Wahltag für mindestens noch sechs Monate unter Wegfall der Vergütung gemäß § 50 ABD, Teil A, 1./§ 55 ABD Teil B, 1. beurlaubt sind,
8. Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Aufstellung des Wählerverzeichnisses mit weniger als 20 v. H. des Beschäftigungsverhältnisses eines vergleichbaren Vollbeschäftigten beschäftigt sind.

(4) Vereinigungen (Koalitionen) i. S. v. Art. 6 Grundordnung können Wahlvorschläge einreichen, wenn sie diese Absicht dem Regional-Wahlvorstand spätestens vier Monate vor dem Wahltag schriftlich angezeigt haben und der Anzeige eine Bestätigung des (Erz-)Bischofs beigefügt haben, dass sie wahlvorschlagsberechtigt sind.

(5) Nicht wählbar sind die wahlberechtigten Mitarbeiter,

1. die am Wahltag nicht mindestens seit einem Jahr in derselben Diözese in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des ABD stehen,
2. deren Beschäftigungsumfang unter der Hälfte des Beschäftigungsumfanges eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters liegt.

(6) Als Vertreter der Mitarbeiter werden in die BayRK für die (Erz-)Diözese

Bamberg	2 Mitglieder
Eichstätt	2 Mitglieder
Passau	2 Mitglieder
Regensburg	2 Mitglieder
Würzburg	2 Mitglieder
Augsburg	3 Mitglieder
München und Freising	4 Mitglieder

unmittelbar von allen wahlberechtigten Mitarbeitern gewählt.

Als Vertreter der angestellten Lehrer an katholischen Schulen gem. can. 803 CIC in Bayern werden vier Vertreter von allen wahlberechtigten Lehrern unmittelbar in die

Lehrerkommission gewählt, wobei mindestens ein Vertreter aus dem Schulbereich „Schulen in kirchlicher Trägerschaft der Institute des geweihten Lebens/der Gesellschaften des apostolischen Lebens“ und mindestens ein Vertreter aus dem Schulbereich „Sonstige Schulen“ kommen muss.

(7) Die Vertreter der Mitarbeiter in die BayRK werden für eine Amtszeit aus den verschiedenen Bereichen des kirchlichen Dienstes gewählt und zwar aus

1. dem Bildungs- und Verbandsbereich,
2. dem Erziehungsbereich der Kindertagesstätten sowie der Schulen und sonstigen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft, mit Ausnahme der Lehrer an diesen Schulen bzw. sonstigen Einrichtungen,
3. dem katechetischen Bereich,
4. dem pastoralen Bereich,
5. dem liturgischen Bereich,
6. dem Verwaltungsbereich.¹

¹ Dem Verwaltungsbereich sind zugeordnet alle Mitarbeiter, soweit sie nicht den Bereichen 1 bis 5 angehören; das sind z. B. alle Arbeiter.

(8) Das Nähere regelt die „Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der bayerischen Regional-KODA“ (WOBayRK), die Bestandteil dieser Ordnung ist.

§ 6 Konstituierende Sitzung und Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters

(1) Der Vorsitzende des Regional-Wahlvorstandes lädt zu den konstituierenden Sitzungen sowohl der BayRK wie auch der Lehrerkommission ein, die innerhalb von vier Wochen vor bzw. vier Wochen nach Ablauf der Amtszeit der vorherigen BayRK bzw. der Lehrerkommission anzuberaumen sind.

(2) Bei der konstituierenden Sitzung und bis zur Wahl des Vorsitzenden leitet das nach Lebensjahren älteste Mitglied die Sitzung.

(3) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter, die aus Dienstgeber- und Mitarbeiterseite kommen müssen, werden von der BayRK bzw. der Lehrerkommission mit einfacher Mehrheit der Gesamtzahl der Mitglieder geheim gewählt.

(4) Bei der Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters ist eine Stimmrechtsübertragung nicht zulässig.

(5) Der Vorsitz und der stellvertretende Vorsitz wechseln nach der Hälfte der Amtszeit zwischen Mitarbeiter- und Dienstgeberseite.

(6) Scheidet der Vorsitzende oder sein Stellvertreter vorzeitig aus, findet für den Rest der nach Abs. 5 vorgesehenen Zeit der Amtsführung eine Nachwahl statt.

§ 7 Vorzeitiges Ausscheiden und Nachfolge für ausgeschiedene Mitglieder; Ruhe der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der BayRK bzw. der Lehrerkommission erlischt vor Ablauf der Amtszeit für einen Vertreter der Mitarbeiter durch

1. Feststellung des Verlustes der Wählbarkeit durch die BayRK bzw. die Lehrerkommission; die Feststellung erfolgt auf Antrag eines Mitglieds mit Zweidrittelmehrheit der Mitglieder,

2. Niederlegung des Amtes, die dem Vorsitzenden der BayRK bzw. der Lehrerkommission gegenüber zu erklären ist,

3. Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst in der (Erz-)Diözese, in der er gewählt wurde, bei Mitgliedern der Lehrerkommission der Wechsel von einem Schulbereich in einen anderen Schulbereich,

4. grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Vertreter der Mitarbeiter; die Feststellung erfolgt auf Antrag eines Mitgliedes in geheimer Abstimmung mit Dreiviertel-Mehrheit der Vertreter der Mitarbeiter der BayRK bzw. der Lehrerkommission,

5. Beginn der Freizeitphase nach der Regelung über die Altersteilzeitarbeit.

(2) Die Mitgliedschaft in der BayRK bzw. der Lehrerkommission erlischt vor Ablauf der Amtszeit für einen Vertreter der Dienstgeber durch

1. Niederlegung des Amtes,

2. Abberufung durch die Freisinger Bischofskonferenz.

(3) Scheidet ein Vertreter der Dienstgeber vorzeitig aus, so beruft die Freisinger Bischofskonferenz ein neues Mitglied.

(4) Übt ein Vertreter der Mitarbeiter seine Mitgliedschaft länger als sechs Monate nicht aus oder ist ihm die Ausübung untersagt (Fälle der Verhinderung), ruht die Mitgliedschaft und das nächstberechtigte Ersatzmitglied rückt für die Dauer der Verhinderung mit allen Rechten eines Vertreters der Mitarbeiter in die BayRK bzw. Lehrerkommission nach.

Wenn bereits ab Beginn der Verhinderung bekannt ist, dass die Verhinderung über sechs Monate hinaus andauert, ruht die Mitgliedschaft bereits mit Beginn des ersten Monats. Für die Dauer der Verhinderung rückt das nächstberechtigte Ersatzmitglied mit allen Rechten eines Vertreters der Mitarbeiter in die BayRK bzw. Lehrerkommission nach.

(5) Scheidet ein Vertreter der Mitarbeiter in der BayRK wegen Erlöschens der Mitgliedschaft vorzeitig aus, so rückt das nächstberechtigte Ersatzmitglied nach. Die Ermittlung des nachfolgenden Vertreters der Mitarbeiter erfolgt entsprechend den Vorgaben des § 8 Wahlordnung.

Scheidet ein Vertreter der Mitarbeiter in der Lehrerkommission aus, erfolgt die Ermittlung des nachfolgenden Vertreters der Mitarbeiter entsprechend den Vorgaben des § 9 Wahlordnung.

(6) Die Nachfolge gilt jeweils für den Rest der Dauer der Amtszeit des ausgeschiedenen Mitglieds.

§ 8 Rechtsstellung und Freistellung von der Arbeit

- (1) Für die Mitglieder der BayRK bzw. der Lehrerkommission steht die Tätigkeit anlässlich der Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Kommission dem Dienst gleich. Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Aus ihrer Tätigkeit dürfen ihnen keine beruflichen Nachteile erwachsen.
- (2) Die Mitglieder der BayRK bzw. der Lehrerkommission werden zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im erforderlichen Umfang von der Arbeit freigestellt. Die gewählten Kandidaten gemäß § 8 Abs. 1 und § 9 Abs. 1 Wahlordnung sind bis zur konstituierenden Sitzung im notwendigen Umfang für Veranstaltungen der Mitarbeiterseite zur Vorbereitung auf ihre Tätigkeit freizustellen.
- (3) Das Nähere regeln Ausführungsbestimmungen der BayRK₁.

1 Ausführungsbestimmung zu Abs. 3 (v. 01. 09. 2003)

1. Die Vertreter der Mitarbeiter in der BayRK sind auf Antrag hin bis zu 30 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters freizustellen.
2. Die Vertreter der Mitarbeiter in der BayRK im Vorbereitungsausschuss haben zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 25% (einem Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters.
3. Der Vertreter der Mitarbeiterseite in der BayRK als Vorsitzender bzw. als stellvertretender Vorsitzender ist auf Antrag bis zu 75 % (drei Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters freizustellen.
4. Der von der Mitarbeiterseite mit der leitenden Betreuung der Öffentlichkeitsarbeit beauftragte Mitarbeiter hat zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 25 % (einem Viertel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters.
5. Der von der Mitarbeiterseite mit der leitenden Betreuung der Webseite der BayRK beauftragte Mitarbeiter hat zusätzlich Anspruch auf eine Freistellung in Höhe von 10 % (einem Zehntel) der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters.
6. Die Vertreter der Mitarbeiter in der Lehrerkommission der BayRK erhalten ein Freistellungskontingent von insgesamt 25 Wochenstunden. Über die Aufteilung des Stundenkontingents entscheiden die Vertreter der Lehrerkommission intern.
7. Die durch die Freistellung der Vertreter der Mitarbeiter in der BayRK dem Anstellungsträger entstehenden Kosten trägt auf Antrag die jeweilige (Erz-)Diözese.
8. Die durch die Freistellung der Vertreter der Mitarbeiter in der Lehrerkommission entstehenden Kosten tragen auf Antrag die bayerischen (Erz-)Diözesen.

§ 9 Schulung

- (1) Die Mitglieder der BayRK bzw. der Lehrerkommission 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 BayRK bzw. Lehrerkommission erforderlich sind.
- (2) Die Kosten tragen die bayerischen (Erz-)Diözesen.

§ 10 Kündigungsschutz der Vertreter der Mitarbeiter

(1) Einem Vertreter der Mitarbeiter in der BayRK bzw. der Lehrerkommission darf nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. Abweichend von Satz 1 ist die ordentliche Kündigung zulässig bei einem Verstoß gegen wesentliche Loyalitätspflichten gemäß Art. 5 Grundordnung.

Der Kündigungsschutz gilt ebenfalls innerhalb eines Jahres nach Ausscheiden aus der BayRK bzw. der Lehrerkommission.

(2) Einem Mitglied des Wahlausschusses darf vom Zeitpunkt seiner Wahl an, einem Wahlbewerber vom Zeitpunkt der unterschriebenen Einverständniserklärung an, vorbehaltlich der Gültigkeit des Wahlvorschlages, jeweils bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. Für die ordentliche Kündigung gilt Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

§ 11 Sitzungen und Geschäftsordnung

(1) Die BayRK bzw. die Lehrerkommission treten bei Bedarf zusammen. Eine Sitzung hat außerdem stattzufinden, wenn dies von einem Drittel der Mitglieder schriftlich und unter Angabe von Gründen verlangt wird.

(2) Der Vorsitzende der BayRK bzw. der Lehrerkommission, bei Verhinderung der stellvertretende Vorsitzende, lädt unter Angabe der Tagesordnung spätestens zwei Wochen – in Eilfällen acht Tage – vor der Sitzung ein. Er entscheidet auch über die Eilbedürftigkeit.

(3) Eine Sitzung kann nur stattfinden, wenn von jeder Seite mindestens jeweils die Hälfte der Mitglieder und der Vorsitzende oder sein Stellvertreter persönlich anwesend sind.

(4) Sind Mitglieder verhindert, an einer Sitzung teilzunehmen, so ist die Übertragung des Stimmrechts auf ein anderes Mitglied derselben Seite zulässig. Ein Mitglied kann zusätzlich nicht mehr als ein übertragenes Stimmrecht ausüben. Die Übertragung des Stimmrechts ist dem Vorsitzenden anzuzeigen.

(5) Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

(6) Die BayRK bzw. die Lehrerkommission kann sich eine Geschäftsordnung geben.

§ 12 Beschlüsse und ihre Durchführung

(1) Die BayRK bzw. Lehrerkommission fasst Beschlüsse mit Zweidrittelmehrheit der Gesamtzahl der Stimmberechtigten.

(2) In Angelegenheiten, die besonders eilbedürftig sind, können Beschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren herbeigeführt werden. Der Vorsitzende entscheidet im Einvernehmen mit dem stellvertretenden Vorsitzenden über die Einleitung dieses Verfahrens. Ein Beschluss kommt nicht zustande, wenn mindestens vier Mitglieder

der BayRK bzw. zwei Mitglieder der Lehrerkommission eine mündliche Erörterung verlangen.

(3) Die Beschlüsse werden über die Generalvikare den bayerischen (Erz-)Bischöfen und über die Vereinigung Deutscher Ordensobern e.V. (VDO), über die Vereinigung der Ordensobern der Brüderorden und Kongregationen Deutschlands e.V.

(VOB) sowie über die Vereinigung der Ordensoberinnen Deutschlands (VOD), den Instituten des geweihten Lebens päpstlichen Rechts und den Gesellschaften des apostolischen Lebens päpstlichen Rechts übermittelt.

(4) Wenn bis zum Ablauf einer sechswöchigen Frist, die mit Eingang des Beschlusses beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat beginnt, kein Einspruch erhoben worden ist, werden die Beschlüsse für die einzelnen bayerischen (Erz-)Diözesen vom (Erz-)Bischof in Kraft gesetzt und im Amtsblatt der (Erz-)Diözese veröffentlicht.

(5) Sieht sich ein (Erz-)Bischof nicht in der Lage, einen Beschluss in Kraft zu setzen, so unterrichtet er über seinen Generalvikar innerhalb von sechs Wochen nach Eingang des Beschlusses unter Angabe der Gründe die BayRK bzw. die Lehrerkommission.

(6) Sieht sich ein höherer Oberer im Sinne des can. 134 § 1 CIC nicht in der Lage, der Inkraftsetzung eines Beschlusses zuzustimmen, so teilt er dies dem (Erz-)Bischof mit, in dessen Territorium die Einrichtung des Instituts des geweihten Lebens päpstlichen Rechts oder der Gesellschaft des Apostolischen Lebens päpstlichen Rechts den Sitz hat. Der (Erz-)Bischof legt dann für den Orden nach Maßgabe des Abs. 5 Einspruch ein.

(7) Die BayRK bzw. die Lehrerkommission berät alsdann die Angelegenheit erneut. Erfolgt die Zurückweisung des Einspruchs, wird dies über die Generalvikare den bayerischen (Erz-)Bischöfen und über die VDO, die VOB sowie die VOD den Instituten des geweihten Lebens päpstlichen Rechts sowie den Gesellschaften des Apostolischen Lebens päpstlichen Rechts mitgeteilt.

(8) Sieht sich der (Erz-)Bischof, der einen Einspruch eingelegt hat, auch dann nicht in der Lage, den durch die Zurückweisung des Einspruchs bestätigten Beschluss der BayRK bzw. der Lehrerkommission für seine (Erz-)Diözese in Kraft zu setzen, so betrachtet er diesen Beschluss als qualifizierte Empfehlung.

(9) Sieht sich ein höherer Oberer im Sinne des Abs. 6, für dessen Orden Einspruch eingelegt worden ist, nicht in der Lage, den durch die Zurückweisung des Einspruchs bestätigten Beschluss zu übernehmen, teilt er dies dem (Erz-)Bischof mit. Der Beschluss wird für das betroffene Institut des geweihten Lebens päpstlichen Rechts bzw. die betroffene Gesellschaft des Apostolischen Lebens päpstlichen Rechts nicht in Kraft gesetzt.

(10) Fassen die BayRK bzw. Lehrerkommission nach der Einlegung eines Einspruchs einen neuen Beschluss, so übermitteln sie diesen über die Generalvikare allen bayerischen (Erz-)Bischöfen und über die VDO, die VOB sowie die VOD,

den Instituten des geweihten Lebens päpstlichen Rechts und den Gesellschaften des Apostolischen Lebens päpstlichen Rechts. Im Übrigen wird nach den Abs. 2 ff. verfahren.

§ 12 a Zustimmung zu Zentral-KODA-Beschlüssen

- (1) Beschlüsse der Zentral-KODA, die um der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes Willen im Sinne von § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung i. d.F. v. 15. 06. 1998 gefasst worden sind, werden von der BayRK unter Wahrung der Frist beraten.
- (2) Stimmt die BayRK einem Beschluss der Zentral-KODA mit der Mehrheit ihrer stimmberechtigten Mitglieder zu, unterrichtet sie davon umgehend über die Generalvikare die bayerischen (Erz-)Bischöfe.
- (3) Stimmt die BayRK einem Beschluss der Zentral-KODA nicht mit der Mehrheit ihrer stimmberechtigten Mitglieder zu, so unterrichtet sie davon unter Angabe der Gründe umgehend über die Generalvikare die bayerischen (Erz-)Bischöfe mit der Bitte, gegen den Beschluss Einspruch einzulegen.

§ 13 Vermittlungsausschuss

- (1) Für die Zuständigkeitsbereiche der BayRK bzw. der Lehrerkommission wird ein Vermittlungsausschuss gebildet.
- (2) Der Vermittlungsausschuss setzt sich aus fünf Personen zusammen und zwar aus dem Vorsitzenden und vier Beisitzern, von denen zwei der Dienstgeberseite und zwei der Mitarbeiterseite angehören.
- (3) Der Vorsitzende und jeder Beisitzer haben für den Fall der Verhinderung je einen Stellvertreter.
- (4) Von den Beisitzern gem. Abs. 2 dürfen auf Dienstgeberseite und Mitarbeiterseite jeweils nur ein Beisitzer Mitglied der BayRK bzw. der Lehrerkommission sein.
- (5) Die Beisitzer und ihre Stellvertreter müssen den Erfordernissen des § 5 a bzw. § 5 b entsprechen.

§ 14 Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss

Der Vorsitzende des Vermittlungsausschusses und sein Stellvertreter dürfen weder im kirchlichen Dienst stehen noch dem Vertretungsorgan einer kirchlichen Körperschaft oder eines anderen Trägers einer kirchlichen Einrichtung angehören. Sie müssen gemäß Art. 10 Grundordnung katholisch sein und dürfen nicht durch kirchenbehördliche Entscheidung in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte behindert sein. Sie müssen die Gewähr dafür besitzen, dass sie jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintreten. Sie müssen ferner die Befähigung zum Richteramt haben.

§ 15 Wahl und Amtszeit des Vermittlungsausschusses

- (1) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden von der BayRK mit einer Zweidrittelmehrheit der Gesamtzahl der stimmberechtigten Mitglieder geheim gewählt.
Eine Stimmrechtsübertragung ist nicht zulässig.
- (2) Die Beisitzer und ihre Stellvertreter, die Mitglieder der BayRK sind, werden jeweils von den Vertretern der Dienstgeber und der Mitarbeiter der BayRK mit Zweidrittelmehrheit geheim gewählt.
- (3) Bei einer Anrufung des Vermittlungsausschusses durch die Lehrerkommission werden anstelle der Beisitzer gemäß Abs. 2 die kommissionsangehörigen Beisitzer von den Mitgliedern der Lehrerkommission jeweils von Fall zu Fall aus der Lehrerkommission neu bestimmt.
- (4) Die Beisitzer und ihre Stellvertreter, die nicht Mitglieder der BayRK bzw. der Lehrerkommission sind, werden von den Vertretern der Dienstgeber und der Mitarbeiter der BayRK mit Zweidrittelmehrheit der Gesamtzahl ihrer stimmberechtigten Mitglieder geheim gewählt.
- (5) Die Amtszeit des Vorsitzenden, der Beisitzer und der Stellvertreter beträgt fünf Jahre. Eine Wiederwahl ist zulässig.
- (6) Bei Ausscheiden eines Mitglieds des Vermittlungsausschusses findet für den Rest der Amtszeit eine Nachwahl statt.

§ 16 Anrufung des Vermittlungsausschusses

Falls ein Antrag in der BayRK bzw. der Lehrerkommission nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit erhalten hat, jedoch mindestens die Hälfte der Mitglieder der BayRK bzw. der Lehrerkommission dem Antrag zugestimmt hat, legt jeweils der Vorsitzende der BayRK bzw. der Lehrerkommission diesen Antrag dem Vermittlungsausschuss dann vor, wenn wiederum mindestens die Hälfte der Mitglieder der BayRK bzw. der Lehrerkommission für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmt.

§ 17 Vermittlungsverfahren

- (1) Der Vorsitzende oder sein Stellvertreter leitet das Vermittlungsverfahren nach pflichtgemäßem Ermessen. Er kann an dem Vermittlungsverfahren Sachverständige beteiligen. Das Vermittlungsverfahren wird mit einem Vermittlungsvorschlag abgeschlossen, der innerhalb von sechs Wochen nach der Anrufung des Vermittlungsausschusses zu erarbeiten ist. Dem Vermittlungsvorschlag müssen mindestens drei Mitglieder des Vermittlungsausschusses zugestimmt haben.
- (2) Das Vermittlungsverfahren ist nicht öffentlich.
- (3) Im Falle eines Vermittlungsverfahrens nach § 16 legt der Vermittlungsausschuss den Vermittlungsvorschlag der BayRK bzw. der Lehrerkommission vor. Die BayRK hat innerhalb von vier Wochen über den Vermittlungsvorschlag abzustimmen.
- (4) Stimmt die BayRK bzw. die Lehrerkommission dem Vermittlungsvorschlag mit der notwendigen Mehrheit zu, erfolgt die Inkraftsetzung gemäß § 12 Abs. 3 ff.

§ 18 Schiedsverfahren

(1) Findet der Vorschlag des Vermittlungsausschusses in der BayRK nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit, kann mit der Begründung eines unabweisbaren Regelungsbedürfnisses von den Vertretern der Dienstgeber oder der Mitarbeiter mit der Gesamtzahl ihrer jeweiligen Stimmen innerhalb von vier Wochen nach dem Schluss der Sitzung, in der über den Vermittlungsvorschlag abgestimmt wurde, die Schiedsstelle angerufen werden.

Die Anrufung der Schiedsstelle erfolgt durch Zustellung eines seitens des Vorsitzenden bzw. des stellvertretenden Vorsitzenden der BayRK unterzeichneten Schriftsatzes, der den Gegenstand bezeichnen und die Gründe für das Schiedsverfahren enthalten muss. Zur Begründung dienende Tatsachen und Beweismittel sollen angegeben werden.

(2) Die Schiedsstelle setzt sich aus fünf Personen zusammen und zwar aus dem Vorsitzenden und vier Beisitzern, von denen zwei der Dienstgeberseite und zwei der Mitarbeiterseite angehören. Wer als Vorsitzender oder Beisitzer des Vermittlungsausschusses bei der Erarbeitung des Vermittlungsvorschlages mitgewirkt hat, darf nicht gleichzeitig der Schiedsstelle angehören.

Die BayRK erstellt für die Dauer von fünf Jahren eine Liste von drei Personen, aus der im Falle der Anrufung der Schiedsstelle der für das Verfahren zuständige Vorsitzende sowie dessen Stellvertreter, der im Falle der nicht nur vorübergehenden Verhinderung des Vorsitzenden tätig wird, einvernehmlich benannt werden. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, werden der für das Verfahren zuständige Vorsitzende und sein Stellvertreter durch das Los ermittelt. In die Liste kann nur aufgenommen werden, wer die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz besitzt. Im Übrigen gilt § 14 Satz 1 bis 4 entsprechend.

Die Benennung des Vorsitzenden und seines Stellvertreters sowie die durch die Dienstgeberseite und die Mitarbeiterseite getrennt vorzunehmende Benennung der Vertreter der Dienstgeber und der Mitarbeiter sind vorsorglich in der Sitzung der BayRK vorzunehmen, in der der Vermittlungsvorschlag nicht die für einen Beschluss erforderliche Mehrheit gefunden hat.

(3) Die Schiedsstelle hat innerhalb von vier Wochen nach ihrer Anrufung festzustellen, ob in der dem Schiedsverfahren zugrunde liegenden Angelegenheit ein unabweisbares Regelungsbedürfnis besteht. Für die Feststellung ist die einfache Mehrheit erforderlich. Der Spruch der Schiedsstelle ist mit einer Begründung zu versehen. Vor der Fällung des Schiedsspruches können die Dienstgeberseite und die Mitarbeiterseite angehört werden. Die Anhörung erfolgt mündlich.

(4) Gegen den Spruch der Schiedsstelle kann innerhalb von zwei Wochen nach seiner Bekanntgabe im Wege des vorläufigen Rechtsschutzes das Kirchliche Arbeitsgericht angerufen werden.

(5) Ist ein unabweisbares Regelungsbedürfnis festgestellt worden, hat die BayRK innerhalb von vier Wochen einen Beschluss in der Sache herbeizuführen. Die Frist beginnt mit der Bekanntgabe des Spruchs der Schiedsstelle bzw. der Bekanntgabe der Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes.

(6) Fasst die BayRK innerhalb der Frist keinen Beschluss, so kann von den Vertretern der Dienstgeber oder der Mitarbeiter mit der Gesamtzahl ihrer jeweiligen Stimmen innerhalb von zwei Wochen erneut die Schiedsstelle angerufen werden.

(7) Die Schiedsstelle hat in der Angelegenheit, für die ein unabweisbares Regelungsbedürfnis festgestellt worden ist, innerhalb von vier Wochen nach ihrer erneuten Anrufung durch Spruch zu entscheiden. Der Spruch hat einen Regelungsvorschlag zu enthalten. Die Schiedsstelle entscheidet mit einfacher Mehrheit. Eine Stimmenthaltung ist nicht möglich.

(8) Innerhalb von vier Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung der Schiedsstelle hat die BayRK mit einfacher Mehrheit ihrer stimmberechtigten Mitglieder über die Annahme des Regelungsvorschlages der Schiedsstelle zu beschließen. Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende der BayRK sind bei der Abstimmung an die Entscheidung der Schiedsstelle gebunden.

(9) Die Beschlüsse nach Absatz 8 werden für die einzelne bayerische (Erz-)Diözese vom (Erz-)Bischof in Kraft gesetzt und im Amtsblatt der (Erz-)Diözese veröffentlicht. § 12 findet keine Anwendung. Sieht sich ein (Erz-)Bischof nicht in der Lage, einen Beschluss in Kraft zu setzen, unterrichtet er innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Beschlusses die BayRK unter Angabe der Gründe.

(10) Für die Berechnung der Fristen gelten die Bestimmungen der §§ 186 ff. BGB.

Angerufen ist die Schiedsstelle, wenn der entsprechende Antrag bei der Geschäftsstelle der BayRK schriftlich eingegangen ist.

Bekannt gegeben ist ein Spruch der Schiedsstelle, wenn er dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden der BayRK durch die Geschäftsstelle der BayRK zugestellt worden ist.

Das Erfordernis der Schriftform ist auch gewahrt durch Aufzeichnung als elektronisches Dokument, wenn dieses für die Bearbeitung durch die Schiedsstelle geeignet ist. Das elektronische Dokument ist eingereicht, wenn die für den Empfang bestimmte Stelle es aufgezeichnet hat.

(11) Die Ladung zu den Sitzungen der Schiedsstelle erfolgt durch den jeweiligen Vorsitzenden. Er leitet die Sitzung und kann an dem Verfahren Sachverständige beteiligen. Über verfahrensleitende Maßnahmen

entscheidet der Vorsitzende allein. Die Sitzungen der Schiedsstelle sind nicht öffentlich. Die Ergebnisse der Sitzungen sind zu protokollieren.

§ 19 Kosten

- (1) Die bayerischen (Erz-)Diözesen stellen für die Sitzungen der BayRK und der Lehrerkommission und deren Vorbereitung sowie für die laufende Geschäftsführung in dem erforderlichen Umfang Raum, Geschäftsbedarf und Personalkräfte zur Verfügung und tragen die notwendigen Kosten; dies gilt auch für die für Beratung und Gutachten anfallenden Kosten, die nach vorhergehender Bewilligung durch die Vollversammlung der BayRK bzw. der Lehrerkommission über die Geschäftsstelle abgerechnet werden.
- (2) Für Mitglieder der Lehrerkommission als Vertreter der Dienstgeber ersetzen die bayerischen (Erz-)Diözesen der jeweiligen Schule die durch die Tätigkeit in der Lehrerkommission anfallenden Kosten.
- (3) Mitgliedern der BayRK bzw. der Lehrerkommission wird auf Antrag entgangenes Entgelt von ihrer (Erz-)Diözese erstattet.
- (4) Die Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß für die Kosten, die durch die Tätigkeit des Vermittlungsausschusses und der Schiedsstelle entstehen.

§ 20 In-Kraft-Treten

- (1) Diese Ordnung tritt am 01. 10. 2003 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ordnung in der Fassung vom 01. 01. 1998 außer Kraft.
- (2) Abweichend von Abs. 1 treten die für die Durchführung der KODA-Wahl 2003 erforderlichen Regelungen schon zum 01. 05. 2002 in Kraft. Entgegenstehende Regelungen treten zum 01. 05. 2002 außer Kraft.

Muster

**5. Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Bayerischen
Regional-KODA (WOBayRK) vom 01.05.2002**
(zuletzt geändert am/zum 01.07.2005)

§ 1 Wahlvorstände

- (1) Vorbereitung und Durchführung der Wahl obliegen den Diözesanwahlvorständen, einem Lehrer- und einem Regional-Wahlvorstand.
- (2) Die Diözesan-Wahlvorstände werden vom jeweiligen Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Abteilung A (DiAG-A) gewählt.
- (3) Der Wahlvorstand für Lehrer als Angestellte an katholischen Schulen gem. can. 803 CIC in Bayern (Lehrer-Wahlvorstand) wird von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen beim Katholischen Schulwerk in Bayern (AG-MAV) gewählt; er hat seinen Sitz bei der Geschäftsstelle der BayRK.
- (4) Die Diözesan-Wahlvorstände bestehen aus je fünf Personen, die nicht für die BayRK kandidieren.
Der Lehrer-Wahlvorstand besteht aus fünf Lehrern, die nicht für die BayRK kandidieren.
Die jeweiligen Wahlvorstände bestimmen aus ihrer Mitte je einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter.
- (5) Der Regional-Wahlvorstand besteht aus den Vorsitzenden der Diözesan-Wahlvorstände, dem Vorsitzenden des Lehrer-Wahlvorstandes und einem Vertreter der bayerischen (Erz-)Diözesen, der durch die Dienstgebervorteiler in der BayRK bestimmt wird. Der Regional-Wahlvorstand hat seinen Sitz bei der Geschäftsstelle der BayRK.

§ 2 Wahl der Vertreter der Mitarbeiter

- (1) Die diözesanen Vertreter der Mitarbeiter werden gemäß § 5 b Abs. 6 und 7 BayRKO für eine Amtszeit aus den verschiedenen Bereichen des kirchlichen Dienstes gewählt, und zwar aus
1. dem Bildungs- und Verbandsbereich,
 2. dem Erziehungsbereich der Kindertagesstätten und der Schulen und sonstigen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft, mit Ausnahme der Lehrer an diesen Schulen bzw. sonstigen Einrichtungen,
 3. dem katechetischen Bereich,
 4. dem pastoralen Bereich,
 5. dem liturgischen Bereich,
 6. dem Verwaltungsbereich.
- Protokollnotiz zu § 2 Abs. 1 WOBayRK:
- a) Unter den Bereich 1 fallen Mitarbeiter in der außerschulischen Bildungsarbeit, in der Verbandsarbeit und mit Beratertätigkeit. Dabei werden dem Bereich 1 nur die Mitarbeiter, die Aufgaben in der Zielsetzung ihrer Bildungseinrichtung (z. B. Bildungsreferent) oder ihres Verbandes (z. B. KAB-Sekretär) wahrnehmen, zugeordnet. Sonstige Mitarbeiter (z.B.

Sekretärinnen) sind ihrem Bereich zugeordnet (z. B. Sekretärin dem Bereich 6). Mitarbeiter sonstiger Einrichtungen, die im Bereich der Bildung – dazu zählt auch Beratung – (z.B. Diplomtheologen, Psychologen, Therapeuten, Eheberater ...) tätig sind, sind ebenfalls dem Bereich 1 zuzuordnen, sofern für die nachfolgenden Bereiche keine abweichende Regelung getroffen ist.

b) Mitarbeiter, die in Kindertageseinrichtungen oder an Schulen in kirchlicher Trägerschaft Verwaltungstätigkeiten wahrnehmen (z. B. Schulsekretärinnen), sind nicht dem Bereich 2, sondern dem für sie passenden Bereich zuzuordnen (z. B. Bereich 6).

c) Dem Bereich 3 werden alle Mitarbeiter zugeordnet, die arbeitsvertraglich als Religionslehrer von der (Erz-)Diözese angestellt sind, soweit sie nicht an Schulen in kirchlicher Trägerschaft tätig sind.

d) Dem Bereich 4 werden alle Mitarbeiter zugeordnet, die in der Seelsorge tätig sind, insbesondere diejenigen, die den Berufsgruppen der Gemeindeferenten und Pastoralreferenten angehören.

e) Der Bereich 5 betrifft Kirchenmusiker (einschl. Chorleiter) sowie Mesner.

f) Dem Verwaltungsbereich sind alle Mitarbeiter, soweit sie nicht den Bereichen 1 bis 5 angehören, und alle Arbeiter zugeordnet.

Im Übrigen werden Mitarbeiter mit gemischten Tätigkeiten (z. B. Mesner und Hausmeister) dem Bereich zugeordnet, der dem überwiegenden zeitlichen Umfang der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht; bei gleich hohen zeitlichen Anteilen entscheidet der Mitarbeiter. Ist ein Mitarbeiter aufgrund mehrerer Arbeitsverhältnisse aktiv und/oder passiv wahlberechtigt, kann er jedes Wahlrecht nur einmal und zwar in demselben Bereich ausüben.

(2) Die Zugehörigkeit zu einem Bereich legt bei Meinungsverschiedenheiten der Wahlvorstand fest.

(3) In die BayRK werden aus jeder (Erz-)Diözese gemäß § 5 b Abs. 6 und 7 BayRKO Mitarbeiter gewählt, die nicht dem gleichen Bereich angehören dürfen. Die §§ 8 bzw. 9 bleiben unberührt.

(4) Die diözesanen Vertreter der Mitarbeiter in der BayRK werden unmittelbar von den wahlberechtigten Mitarbeitern gewählt.

(5) Die Vertreter der Lehrer werden unmittelbar von den wahlberechtigten Lehrern gemäß § 5 b Abs. 6 Unterabs. 2 BayRKO in die Lehrerkommission gewählt.

Protokollnotiz zu Abs. 5:

a) Unter den Schulbereich „Schulen in kirchlicher Trägerschaft der Institute des geweihten Lebens/der Gesellschaften des apostolischen Lebens“ fallen alle Schulen, die in der Trägerschaft entsprechender Einrichtungen sind, unabhängig davon, ob sie diözesanen oder päpstlichen Rechts sind und unabhängig davon, ob sie in der Trägerschaft der weiblichen bzw. männlichen Institute des geweihten Lebens oder der weiblichen bzw. männlichen Gesellschaften des apostolischen Lebens sind.

b) Unter den Schulbereich „Sonstige Schulen“ fallen alle Schulen, die nicht dem Buchstaben a) zugeordnet werden können. Dies sind die Schulen in diözesaner Trägerschaft sowie die Schulen in sonstiger kirchlicher Trägerschaft. Hierunter fallen auch Schulen, an denen Institute des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens beteiligt sind, soweit der Rechtsträger nicht das Institut oder die Gesellschaft selbst ist.

§ 3 Vorbereitung der Wahl

(1) Die Freisinger Bischofskonferenz setzt auf Vorschlag der BayRK den Wahltermin fest. Der Wahltermin ist umgehend in den diözesanen Amtsblättern zu veröffentlichen.

¹
1 Zusammen mit dem Wahltermin ist der Terminplan für den Wahlablauf zu veröffentlichen.

(2) Mindestens neun Monate vor dem festgelegten Wahltermin sind die Diözesan-Wahlvorstände und der Lehrer-Wahlvorstand zu wählen. Der Regional-Wahlvorstand hat sich anschließend innerhalb von vier Wochen zu konstituieren.

(3) Scheidet ein Mitglied des Diözesan-Wahlvorstandes oder des Lehrer-Wahlvorstandes aus, so ist nach Maßgabe des § 1 Abs. 2 bis 4 unverzüglich ein neues Mitglied zu wählen.

(4) Die Dienstgeber der Einrichtungen, die gemäß § 5 b BayRKO am 01. 07. des Jahres vor der Wahl in einem von den (Erz-)Diözesen erstellten und im Amtsblatt zu veröffentlichenden Verzeichnis der Einrichtungen aufgeführt sind, stellen dem jeweiligen Diözesan-Wahlvorstand bzw. dem Lehrer-Wahlvorstand zur Aufstellung des Wählerverzeichnisses spätestens sechs Monate vor dem Wahltermin je eine Liste der Mitarbeiter mit den erforderlichen Angaben zur Verfügung. Die Wahlvorstände erstellen die Liste der wahlberechtigten Mitarbeiter und legen diese 14 Tage zur Einsicht auf. Sie sind gegenüber den Mitarbeitern über die Aufnahme bzw. Nichtaufnahme in die Liste auskunftspflichtig. Eine Berichtigung der Liste ist ggf. erforderlich. Die Entscheidung darüber fällen die jeweils betroffenen Wahlvorstände.

(5) Der Regional-Wahlvorstand erstellt und versendet bis spätestens drei Monate vor dem festgesetzten Wahltermin die für die Briefwahl zu verwendenden Mustervorlagen an alle Wahlvorstände und bestimmt den Wahlablauf.

(6) Der Diözesan-Wahlvorstand und der Lehrer-Wahlvorstand haben sodann unverzüglich die wahlberechtigten Mitarbeiter aufzufordern, Wahlvorschläge bis zu einem vom Regional-Wahlvorstand festgesetzten Termin schriftlich einzureichen.

§ 4 Wahlvorschläge der Mitarbeiter

(1) Jeder nach § 5 b Abs. 3 BayRKO wahlvorschlagsberechtigte Mitarbeiter für die BayRK kann für den Bereich Wahlvorschläge machen, dem er angehört. Der Wahlvorschlag muss den Namen des Kandidaten, die von diesem ausgeübte Tätigkeit und die beschäftigende Einrichtung enthalten.

(2) In die vorläufigen Kandidatenlisten werden diejenigen Mitarbeiter aufgenommen, die von mindestens zehn wahlvorschlagsberechtigten Mitarbeitern desselben Bereiches schriftlich innerhalb der von den Wahlvorständen festgelegten Frist vorgeschlagen worden sind.

(3) Jeder Lehrer als Angestellter an katholischen Schulen in Bayern gem. can. 803 CIC kann für den Bereich, dem er angehört, Wahlvorschläge für die Lehrerkommis-

sion machen. Der Wahlvorschlag muss den Namen des Kandidaten, die Schulart und die beschäftigende Einrichtung enthalten.

(4) In die vorläufige Kandidatenliste werden diejenigen Lehrer aufgenommen, die von mindestens zehn wahlvorschlagsberechtigten Mitarbeitern schriftlich innerhalb der vom Lehrer-Wahlvorstand festgelegten Frist vorgeschlagen worden sind.

§ 5 Wahlvorschläge der Koalitionen

(1) Jede Koalition im Sinne des § 5 b Abs. 4 BayRKO kann für die einzelnen Bereiche bzw. für die Lehrerkommission Kandidatenvorschläge unterbreiten. Der Vorgeschlagene muss Mitglied der betreffenden Koalition sein und – ausgenommen bei den Lehrervertretern – dem Bereich der Diözese angehören, für den er vorgeschlagen wird. Der Wahlvorschlag muss den Namen der Koalition, des Kandidaten, die von diesem ausgeübte Tätigkeit bzw. Schulart und die beschäftigende Einrichtung enthalten.

(2) Sofern Koalitionen gemeinsam einen Kandidaten vorschlagen, muss der Vorgeschlagene Mitglied einer der Koalitionen sein. Die Koalitionen sind mit dem Vermerk „Koalitionen“ alphabetisch beim Wahlvorschlag hinter dem Namen des vorgeschlagenen Kandidaten aufzuführen.

(3) In die vorläufige Kandidatenliste wird derjenige Mitarbeiter aufgenommen, der vom zuständigen Organ der Koalition schriftlich innerhalb der vom diözesanen Wahlvorstand beziehungsweise Lehrer-Wahlvorstand festgelegten Frist vorgeschlagen worden ist.

§ 6 Kandidatenliste, Stimmzettel

(1) Die Diözesan-Wahlvorstände beziehungsweise der Lehrer-Wahlvorstand prüfen die Wählbarkeit der vorgeschlagenen Kandidaten. Sind formale Mängel bei einem Wahlvorschlag gegeben, ist dem vorgeschlagenen Kandidaten eine Nachbesserungsfrist von vier Werktagen zu gewähren. Die Wahlvorstände erstellen anschließend aus den gültigen Wahlvorschlägen in alphabetischer Reihenfolge die Kandidatenliste.

(2) Die Wahlvorstände haben die vorgeschlagenen Mitarbeiter aufzufordern, innerhalb von zehn Tagen (Datum des Poststempels) schriftlich zu erklären, dass sie mit der Kandidatur einverstanden sind und dass kein Wahlausschlussgrund i. S. d. § 5 b Abs. 3 BayRKO vorliegt. Anschließend erstellen sie die endgültige Kandidatenliste.

(3) Auf der endgültigen Kandidatenliste müssen für von Mitarbeitern vorgeschlagene Kandidaten der Bereich, die ausgeübte Tätigkeit und die beschäftigende Einrichtung angegeben werden, für die von Koalitionen vorgeschlagenen Kandidaten darüber hinaus auch der Name der Koalition bzw. der Koalitionen. Eine bestehende Mitgliedschaft in der BayRK kann angegeben werden, weitere Zusätze sind nicht zulässig.

(4) Auf der endgültigen Kandidatenliste für die gemäß § 2 Abs. 5 zu wählenden Vertreter der Mitarbeiter müssen für die von den Lehrern vorgeschlagenen Kandidaten die Schulart und die Trägerschaft der Schule angegeben werden, für die von Koalitionen vorgeschlagenen Kandidaten darüber hinaus auch der Name der Koalition bzw. der Koalitionen. Eine bestehende Mitgliedschaft in der Lehrerkommission kann angegeben werden, weitere Zusätze sind nicht zulässig.

(5) Alle Kandidaten werden alphabetisch nach ihren Nachnamen gesetzt, wobei die Koalitionskandidaten als Zusatz mit dem Namen ihrer Koalition bzw. der Koalitionen genannt werden.

(6) Die endgültige Kandidatenliste bildet den Stimmzettel.

§ 7 Durchführung der Wahl

(1) Die Wahl erfolgt durch Briefwahl.

(2) Die Wahlvorstände versenden die Wahlunterlagen an die Wahlberechtigten.

(3) Jeder Wahlberechtigte für die diözesanen Vertreter der Mitarbeiter hat so viele Stimmen, wie gemäß § 5 b Abs. 6 Unterabs. 1 BayRKO in der jeweiligen (Erz-)Diözese Mitarbeiter in die BayRK zu wählen sind; dabei darf auf einen Kandidaten nur eine Stimme vergeben werden.

(4) Jeder wahlberechtigte Lehrer gemäß § 5 b Abs. 6 Unterabs. 2 BayRKO hat vier Stimmen; dabei darf auf einen Kandidaten nur eine Stimme vergeben werden.

(5) Der Stimmzettel für die gemäß § 2 Abs. 1 zu wählenden diözesanen Vertreter der Mitarbeiter ist in einem mit der Aufschrift „Briefwahl für die Wahl zur Bayer. Regional-KODA“ versehenen Umschlag verschlossen in einen weiteren Umschlag zu legen, auf dem der Name und die Anschrift des Absenders zu vermerken ist. Der Stimmzettel muss bis spätestens 15.00 Uhr am Wahltag beim zuständigen Diözesan-Wahlvorstand eingegangen sein.

(6) Der Stimmzettel für die gemäß § 2 Abs. 5 zu wählenden Vertreter der Mitarbeiter ist in einem mit der Aufschrift „Briefwahl für die Wahl der Lehrervertreter zur Kommission der Bayer. Regional-KODA für Lehrer als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft“ versehenen Umschlag verschlossen in einen weiteren Umschlag zu legen, auf dem der Name des Absenders zu vermerken ist. Der Stimmzettel muss bis spätestens 15.00 Uhr am Wahltag beim Lehrer-Wahlvorstand eingegangen sein.

(7) Die Auszählung und die Ermittlung des Wahlergebnisses erfolgen öffentlich.

(8) Die Wahlvorstände können Wahlhelfer beziehen.

§ 8 Festlegung der gewählten Diözesanvertreter

(1) Gewählt sind für die jeweilige (Erz-)Diözese die Kandidaten, die unter Beachtung von § 2 Abs. 3 die meisten Stimmen erhalten haben.

(2) Sind in einer (Erz-)Diözese nicht für alle vorgesehenen Bereiche Kandidaten in die Kandidatenliste aufgenommen, die als Vertreter zur BayRK gemäß § 5 b Abs. 7 BayRKO entsandt werden dürfen, dann sind gewählt:

a) die entsprechend Abs. 1 gewählten Kandidaten der Bereiche und
b) unabhängig von der Bereichszugehörigkeit die Kandidaten mit der jeweils nächsthöheren Stimmzahl aller Kandidaten, bis die für die jeweilige (Erz-)Diözese festgeschriebene Anzahl der Vertreter zur BayRK erreicht ist.

(3) Stehen in einer (Erz-)Diözese weniger Kandidaten auf der Kandidatenliste als Vertreter der (Erz-)Diözese zur BayRK gemäß § 5 b Abs. 6 Unterabs. 1 BayRKO gewählt werden dürfen, dann sind gewählt:

a) alle Kandidaten der (Erz-)Diözese und
b) die Kandidaten mit der jeweils nächsthöheren Stimmzahl aller Kandidaten aus allen (Erz-)Diözesen, die der BayRK angehören, bis die für die jeweilige (Erz-)Diözese festgeschriebene Anzahl der Vertreter zur BayRK erreicht ist.

Die nach Satz 1 vergebenen Sitze verbleiben für die Dauer der Amtszeit bei der (Erz-)Diözese, aus welcher der nach dieser Vorschrift gewählte Kandidat kommt.

(4) Bei gleicher Stimmzahl entscheidet das Los.

§ 9 Festlegung der gewählten Lehrervertreter

(1) Gewählt sind die Lehrervertreter, welche die meisten Stimmen erhalten haben; dabei muss mindestens ein Vertreter der Lehrer aus dem Schulbereich „Schulen in kirchlicher Trägerschaft der Institute des geweihten Lebens/der Gesellschaften des apostolischen Lebens“ und mindestens ein Vertreter aus dem Schulbereich „Sonstige Schulen“ kommen.

(2) Die gewählten Lehrervertreter sind für die Lehrerkommission gewählt.

§ 10 Wahlergebnis

(1) Die Vorsitzenden der diözesanen Wahlvorstände und des Lehrer-Wahlvorstands melden das jeweilige vorläufige Wahlergebnis unverzüglich an den Vorsitzenden des Regional-Wahlvorstandes. Das vorläufige Wahlergebnis zur Wahl in die BayRK bzw. zur Wahl in die Lehrerkommission wird zum nächstmöglichen Termin in den diözesanen Kirchenzeitungen veröffentlicht.

Nach Ablauf der Anfechtungsfrist und nach endgültiger Entscheidung über die gemäß § 11 eingegangenen Anfechtungsanträge wird das endgültige Wahlergebnis zur BayRK und zur Lehrerkommission zum nächstmöglichen Termin in den diözesanen Amtsblättern bekannt gegeben. Dabei ist das Veröffentlichungsverfahren anzuwenden, das für die Inkraftsetzung der Beschlüsse der BayRK bzw. der Lehrerkommission angewandt wird.

(2) Die Vorsitzenden der Wahlvorstände haben für die Aufbewahrung aller für die Wahl erforderlichen Unterlagen zu sorgen.

Die Unterlagen sind für die Dauer der Amtszeit der jeweiligen BayRK beim jeweiligen (Erz-)Bischöflichen Ordinariat beziehungsweise der Geschäftsstelle der BayRK aufzubewahren.
Das Protokoll mit dem endgültigen Wahlergebnis ist zu archivieren.

§ 11 Anfechtung

- (1) Jeder Wahlberechtigte kann innerhalb von drei Wochen nach dem Tag der Veröffentlichung des vorläufigen Wahlergebnisses (Erscheinungsdatum der entsprechenden Kirchenzeitung) die Wahl bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht schriftlich anfechten.
- (2) Der Antrag ist nur zulässig, wenn der Antragsteller geltend macht, durch eine Handlung oder ein Unterlassen in eigenen Rechten verletzt zu sein.
- (3) Anfechtungsgründe sind:
 1. Verletzung der Wahlvorschriften §§ 4–9 dieser Ordnung oder § 5 b Abs. 2–7 Bay-RKO,
 2. rechtswidrige Bescheide des Wahlausschusses oder der Wahlvorstände,
 3. Ungültigkeit einzelner Stimmen.
- (4) Das Kirchliche Arbeitsgericht entscheidet in öffentlicher Sitzung endgültig.

§ 12 In-Kraft-Treten

- (1) Diese Wahlordnung ist Bestandteil der BayRKO und tritt am 01. 05. 2002 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Ordnung vom 01. 01. 1998 außer Kraft.

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

Koalitionen gem. Art. 6 GO, die die nachfolgenden Kriterien erfüllen, können sich am Wahlverfahren beteiligen:

1. Es handelt sich um eine Koalition in einer Rechtsform gem. dem staatlichen oder kirchlichen Recht, die auf diözesaner oder überdiözesaner Ebene in Bayern besteht.
2. Die Koalition respektiert das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche (Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung).
3. Die Koalition erkennt die Grundordnung bei gleichzeitiger Anerkennung der Eigenart des kirchlichen Dienstes und der sich daraus ergebenden Loyalitätsobliegenheiten an.
4. Die Koalition erkennt den „Dritten Weg“ als Grundlage der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts an.
5. Es handelt sich um eine Koalition von „kirchlichen Arbeitnehmern“, unabhängig davon, ob sie als eigenständige Koalition oder als Abteilung innerhalb einer Koalition von Arbeitnehmern geschaffen worden ist.
6. Ein oder der Koalitionszweck besteht in der Beeinflussung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Mitglieder
7. Die Koalition ist unabhängig bei der Verfolgung ihrer Ziele gemäß Art. 7 GO.
8. Der Mitarbeiter ist freiwillig Mitglied der Koalition. Es gibt keine Zwangsmitgliedschaft, der einzelne Mitarbeiter kann jederzeit ein- bzw. austreten.

6. Geschäftsordnung der Bayer. Regional-KODA (GeschOBayRK) vom 11. 02. 1998

(zuletzt geändert am 03./04.02.2004)

§ 1 Einberufung der Sitzungen

- (1) Die Kommission tritt bei Bedarf, mindestens jedoch einmal jährlich, zusammen. Eine Sitzung hat außerdem stattzufinden, wenn dies von einem Drittel der Mitglieder schriftlich und unter Angabe von Gründen verlangt wird (§ 11 Abs. 1 BayRKO).
- (2) Der Vorsitzende lädt unter Angabe einer Tagesordnung spätestens zwei Wochen – in Eilfällen acht Tage – vor der Sitzung ein. Er entscheidet auch über die Eilbedürftigkeit (§ 11 Abs. 2 BayRKO).
- (3) Der Vorsitzende erstellt im Benehmen mit seinem Stellvertreter die Tagesordnung. Der Tagesordnung sind die Beratungsunterlagen zu den einzelnen Verhandlungsgegenständen beizufügen.

§ 2 Ablauf der Sitzungen

- (1) Der Vorsitzende leitet die Sitzung. Bei Verhinderung des Vorsitzenden leitet der stellvertretende Vorsitzende die Sitzung. Bei Verhinderung des Vorsitzenden bzw. des stellvertretenden Vorsitzenden benennt die betroffene Seite für diese Sitzung einen Sprecher.
- (2) Der Vorsitzende stellt zu Beginn der Sitzung die Ordnungsmäßigkeit der Einberufung fest.
- (3) Der Vorsitzende stellt die Beschlussfähigkeit fest.
- (4) Die Vollversammlung legt die endgültige Tagesordnung fest.

§ 3 Beschlussfähigkeit

- (1) Eine Sitzung kann nur stattfinden, wenn von jeder Seite mindestens jeweils die Hälfte der Mitglieder und der Vorsitzende oder sein Stellvertreter persönlich anwesend sind (§ 11 Abs. 3 BayRKO).
- (2) Die Beschlussfähigkeit der Kommission ist gegeben, wenn neben den Voraussetzungen nach Abs. 1 unter Berücksichtigung des § 11 Abs. 4 BayRKO mindestens zwei Drittel der Stimmen der Kommission zur Verfügung stehen (§ 12 Abs. 1 BayRKO).

§ 4 Teilnahme an den Sitzungen

- (1) Jedes Mitglied der Kommission trägt sich in die vom Protokollführer aufzulegende Anwesenheitsliste ein.
- (2) Ein Mitglied der Kommission, das zu einer Sitzung nicht oder nicht rechtzeitig erscheinen kann, hat seine Verhinderung unverzüglich dem Vorsitzenden mitzuteilen.

Wer eine Sitzung vorzeitig verlassen muss, hat dies ebenfalls dem Vorsitzenden mitzuteilen. In die Anwesenheitsliste wird ein entsprechender Vermerk aufgenommen.
(3) Im Falle einer Stimmrechtsübertragung im Sinne des § 11 Abs. 4 BayRKO ist diese vom Protokollführer in die Anwesenheitsliste einzutragen. Eine Stellvertretung ist nicht möglich.

§ 5 Nichtöffentlichkeit der Sitzung

- (1) Die Sitzungen der Kommission, des Vorbereitungsausschusses und der Arbeitsgruppen sind nicht öffentlich (§ 11 Abs. 5 BayRKO).
- (2) Auf Antrag der Mitarbeiterseite wird der Rechtsberater der Mitarbeiterseite zu einzelnen Tagesordnungspunkten als Gast zugelassen, wenn die Angelegenheit der Natur der Sache nach keinen Aufschub duldet. Der Antrag ist zu Beginn der Vollversammlung zu stellen.
- (3) Über alle Angelegenheiten der Regional-KODA, die von der Natur der Sache her Vertraulichkeit erfordern oder für die in besonderen Fällen in einer Sitzung von der Mehrheit der Anwesenden unter Angabe von Gründen Vertraulichkeit verlangt wird, besteht die Pflicht zur Verschwiegenheit Dritten gegenüber.
- (4) Das Stimmverhalten der einzelnen Mitglieder unterliegt immer der Pflicht zur Verschwiegenheit Dritten gegenüber; das Gleiche gilt für die Nennung einzelner Mitglieder in Verbindung mit deren Äußerungen.
- (5) Die Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder besteht nach ihrem Ausscheiden aus der Kommission fort.

§ 6 Anträge zur Tagesordnung

Anträge zur Tagesordnung der Vollversammlung kann jedes Mitglied der Kommission stellen. Sie müssen spätestens drei Wochen vor Sitzungsbeginn bei der Geschäftsstelle schriftlich mit Begründung eingegangen sein.
Anträge zur Aufnahme in die Tagesordnung, die während der Sitzung gestellt werden, sind wie Geschäftsordnungsanträge zu behandeln.

§ 7 Abstimmung

- (1) Nach Schluss der Beratung stellt der Vorsitzende die Beschlussanträge zur Abstimmung. Nur bis zum Schluss der Beratung können Anträge zur Abstimmung gestellt werden. Der Wortlaut des Beschlussantrags muss vor der Abstimmung schriftlich vorliegen.
- (2) Stehen mehrere Anträge zur Entscheidung an, so wird über den weitestgehenden zuerst abgestimmt. Im Zweifel entscheidet der Vorsitzende, welcher Antrag der weitestgehende ist.
- (3) Soweit die Kommission nicht anders bestimmt, erfolgt die Abstimmung durch Handzeichen.

(4) Auf Antrag eines Mitgliedes, der von mindestens vier weiteren Mitgliedern unterstützt wird, ist geheim abzustimmen.

§ 8 Anträge zur Geschäftsordnung

(1) Zur Geschäftsordnung muss das Wort außerhalb der Reihe erteilt werden. Die Ausführungen dürfen nur das Verfahren betreffen, nicht aber auf den Sachinhalt eingehen. Bei Anträgen zur Geschäftsordnung ist immer eine Gegenrede zulässig. Danach wird sofort abgestimmt.

(2) Anträge zur Geschäftsordnung können u.a. auf folgende Gegenstände hinzielen:

a) Aufhebung, Unterbrechung oder Vertagung der Sitzung oder einzelner Tagesordnungspunkte,
b) Schluss der Aussprache oder Schließung der Rednerliste.

(3) Auf Antrag eines Mitglieds der Kommission kann mit Mehrheit der Stimmen der Vollversammlung in einer Angelegenheit vor der Beschlussfassung eine Anhörung durchgeführt werden.

(4) Geschäftsordnungsanträge werden mit der einfachen Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Stimmenthaltungen sind nicht möglich.

§ 9 Schriftliche Beschlussfassung

(1) Anträge zur schriftlichen Beschlussfassung gem. § 12 Abs. 2 BayRKO sind schriftlich an den Vorsitzenden zu richten. Der Antrag muss enthalten:

1. Beschlussvorlage,
2. Begründung des Beschlussgegenstandes,
3. Begründung für die Eilbedürftigkeit.

(2) Über die Einleitung des Verfahrens zur schriftlichen Beschlussfassung entscheidet der Vorsitzende im Einvernehmen mit dem stellvertretenden Vorsitzenden.

(3) Wird dem Antrag auf schriftliche Beschlussfassung stattgegeben, so erhalten die Mitglieder den Beschlussantrag mit der Begründung zugesandt. Für die Abgabe der Stimme wird eine angemessene Frist gesetzt.

(4) Der Vorsitzende unterrichtet nach Ablauf der Frist gem. Abs. 3 unverzüglich die Mitglieder der Regional-KODA über das Ergebnis der schriftlichen Beschlussfassung. Beschlussantrag und Ergebnis werden im Protokoll der nächsten Sitzung festgehalten. Ein Beschluss kommt nicht zustande, wenn mindestens vier Mitglieder der Regional-KODA eine mündliche Erörterung verlangen.

§ 9 a Durchführung der Beschlüsse

Beschlüsse der BayRK, die nach § 12 Abs. 4 BayRKO im Amtsblatt zu veröffentlichen sind, werden von dem Geschäftsführer unverzüglich an die von den bayerischen (Erz-)Diözesen bestimmte zuständige Stelle zur Veröffentlichung weitergeleitet.

Beschlüsse der BayRK, deren Wortlaut nicht direkt beschlossen worden ist und die nach Beschlussfassung noch einer redaktionellen Bearbeitung bedürfen, werden von dem Geschäftsführer in Ausführung der Vorgaben bearbeitet und nach Abzeichnung durch den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden unverzüglich weitergeleitet.

§ 10 Protokoll

(1) Über jede Sitzung der Kommission ist ein Protokoll anzufertigen. Das Protokoll hat mindestens zu enthalten

- a) Tag, Ort, Beginn, Unterbrechung und Schluss der Sitzung,
- b) die Anwesenheitsliste,
- c) die Tagesordnung,
- d) den Beschlussantrag und die Begründung dafür, sowie den Beschluss und die Abstimmungsergebnisse. Soweit der Beschluss vom Antrag abweicht oder ihn ergänzt, werden die wesentlichen Argumente dafür genannt,
- e) Wahlergebnisse.

(2) Das Protokoll wird vom Vorsitzenden und dem Protokollführer unterzeichnet und soll spätestens drei Wochen nach der Sitzung den Mitgliedern zugeleitet werden. Es ist vertraulich zu behandeln. Wünsche zur Berichtigung oder Ergänzung des Protokolls sollen bis spätestens zwei Wochen vor der nächsten Sitzung schriftlich bei der Geschäftsstelle eingereicht werden.

§ 11 Vorbereitungsausschuss und Arbeitsgruppen

(1) Die Kommission bildet zur Vorbereitung und Erstellung von Beschlussvorlagen und zur Behandlung von Anträgen einen ständigen Vorbereitungsausschuss. Der Ausschuss besteht aus dem Vorsitzenden und seinem Stellvertreter, sowie aus einer gleichen Anzahl von Vertretern der Dienstgeber und der Mitarbeiter. Diese Vertreter werden von jeder Seite bestimmt. Darüber hinaus können Arbeitsgruppen gebildet werden.

(2) Der Vorbereitungsausschuss kann Sachverständige laden. Die Arbeitsgruppen können nur im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden Sachverständige laden.

(3) Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes werden im Vorbereitungsausschuss behandelt und auf die Tagesordnung der nächsten Vollversammlung gesetzt.

(4) Für die Ausschuss- und Arbeitsgruppenberatungen gilt § 10 Abs. 1 entsprechend.

§ 12 Die Wahl des Vorsitzenden der Kommission und seines Stellvertreters

(1) Die Wahl des Vorsitzenden der Kommission und seines Stellvertreters richtet sich nach § 6 BayRKO.

(2) Jedes Mitglied der Kommission kann einen Wahlvorschlag machen.

(3) Gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen der Gesamtzahl der Mitglieder der Kommission auf sich vereinigt.

Ergibt sich im ersten Wahlgang keine Mehrheit, so wird zwischen den beiden Kandidaten mit den höchsten Stimmenzahlen durch Stichwahl entschieden.

(4) Für die Wahl des stellvertretenden Vorsitzenden gelten die Abs. 2 und 3 entsprechend.

(5) Handelt der Vorsitzende in seiner Eigenschaft als Mitglied der BayRKO und kann er aus diesem Grund in bestimmten Angelegenheiten nicht gleichzeitig als Vorsitzender tätig werden, übernimmt insoweit der stellvertretende Vorsitzende die Aufgaben des Vorsitzenden.

(6) Die Amtszeit des Vorsitzenden und seines Stellvertreters beträgt zweieinhalb Jahre. Vor Ablauf der Amtszeit erfolgt eine Neuwahl nach Maßgabe des § 6 Abs. 3 und 4 BayRKO.

(7) Scheidet der Vorsitzende oder sein Stellvertreter vorzeitig aus, findet für den Rest der nach § 6 Abs. 5 BayRKO vorgesehenen Zeit der Amtsführung eine Nachwahl statt.

§ 13 Der Protokollführer

Der Vorsitzende bestellt einen Protokollführer, der nicht Mitglied der Kommission sein muss.

§ 14 Geschäftsführung der Kommission

Die Geschäftsführung der Kommission wird durch einen Geschäftsführer wahrgenommen.

Der Geschäftsführer hat an den Sitzungen der Bayer. Reg.-KODA teilzunehmen.

Die Geschäftsstelle hat ihren Sitz in Augsburg.

§ 15 In-Kraft-Treten

Diese Ordnung tritt zum 11. 02. 1998 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ordnung vom 17. 07. 1991 außer Kraft.

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

7. 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) Die Schlichtungsstelle setzt sich aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern zusammen, die ehrenamtlich tätig werden. Ist der Vorsitzende verhindert, tritt an seine Stelle der stellvertretende Vorsitzende.
Die bestellten Beisitzer werden im Verhinderungsfall von den stellvertretenden Beisitzern in der Reihenfolge ihrer Bestellung vertreten.
- (2) Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende müssen der katholischen Kirche angehören und dürfen in der Ausübung ihrer allgemeinen Gliedschaftsrechte nicht gehindert sein. Sie 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.
Die Beisitzer und ihre Stellvertreter müssen der katholischen Kirche angehören und dürfen in der Ausübung ihrer allgemeinen Gliedschaftsrechte nicht gehindert sein. Sie müssen im kirchlichen Dienst in der Diözese stehen.

(3) Zwei Beisitzer und deren Stellvertreter werden vom Generalvikar bestellt. Die weiteren Beisitzer und deren Stellvertreter bestellt der Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft (DiAG) Abteilung A. Besteht keine DiAG, so wählt die beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat bestehende Mitarbeitervertretung (MAV) die Beisitzer und deren Stellvertreter.

(4) Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende werden aufgrund eines gemeinsamen Vorschlags der Beisitzer vom Diözesanbischof ernannt. Kommt ein gemeinsamer Vorschlag innerhalb einer vom Diözesanbischof gesetzten Frist nicht zustande, ernennt 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) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sind unabhängig. Sie 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

Die Amtszeit der Mitglieder der Schlichtungsstelle beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit der Ernennung des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden durch den Diözesanbischof. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle bleiben nach Ablauf der Amtszeit bis zur Bestellung bzw. Ernennung eines Nachfolgers im Amt.

§ 5 a 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) Über den Ausschluss bzw. die Ablehnung nach Abs. 1 und den Ausschluss nach Abs. 2 befindet die Schlichtungsstelle nach Anhörung des Betroffenen ohne seine Beteiligung. Ist 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.

§ 7 a Zulassung von Bevollmächtigten

Die Beteiligten können das Schlichtungsverfahren selbst oder durch einen Bevollmächtigten nach einer freien Wahl führen.

§ 7 b Kostenhilfe

Beteiligte, 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. Der Antrag ist bei der Schlichtungsstelle zu stellen. Der Vorsitzende entscheidet über die Bewilligung nach vorheriger Anhörung der Beteiligten.

§ 8 Antragsgrundsatz

- (1) Die Schlichtungsstelle wird nur auf Antrag tätig. Anträge sind schriftlich über die Geschäftsstelle an den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle zu richten. Dieser 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) Der Antrag muss den Antragsteller, den Antragsgegner, die sonstigen Beteiligten und den Streitgegenstand bezeichnen und soll ein bestimmtes Antragsbegehren enthalten. Zur Begründung dienende Tatsachen und Beweismittel (§ 16 Abs. 1) sollen angegeben, wesentliche Schriftstücke beigelegt werden.
- (2) Entspricht der Antrag diesen Anforderungen nicht, so hat der Vorsitzende den Antragsteller zu der erforderlichen Ergänzung innerhalb einer Vier-Wochen-Frist aufzufordern. Sachdienliche Ergänzungen und Änderungen können nur bis zur Entscheidung vorgebracht werden.

§ 10 Zurücknahme, Änderung des Antrags

- (1) Der Antragsteller kann seinen Antrag jederzeit zurücknehmen. Dies 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) Der Vorsitzende kann aus wichtigem Grund in Eilfällen sachdienliche einstweilige Anordnungen treffen. Die einstweilige Anordnung ergeht ohne mündliche Verhandlung.
- (3) Der Vorsitzende verfügt die Zustellung des Antrags an den Antragsgegner. Zugleich ist der Antragsgegner aufzufordern, sich innerhalb einer festzusetzenden Frist schriftlich zu äußern.
- (4) Der Vorsitzende hat das Recht, das persönliche Erscheinen der Beteiligten anzuordnen. Diese können sich durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen. Bei Nichterscheinen des Antragstellers erklärt der Vorsitzende die Schlichtung für gescheitert. Bei 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

Der Vorsitzende bestimmt den Termin zur mündlichen Verhandlung und lädt Antragsteller, Antragsgegner und sonstige Beteiligte mit einer Frist von zwei Wochen. Die Frist kann im Eilfall auf eine Woche verkürzt werden.

§ 15 Ablauf der mündlichen Verhandlung

- (1) Die Verhandlungen der Schlichtungsstelle sind nicht öffentlich.
- (2) Der Vorsitzende leitet die Verhandlung. Der 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) Die Beweisaufnahme hat in der mündlichen Verhandlung zu erfolgen. Auf Anordnung des Vorsitzenden können ausnahmsweise Beweisaufnahmen vor der mündlichen Verhandlung durchgeführt werden. Antragsteller, Antragsgegner und sonstige Beteiligte sind dazu zu laden.

§ 17 Einigungsempfehlung

- (1) Die Schlichtungsstelle hat eine Beilegung des Streitfalles anzustreben und soll deshalb den Parteien unter Würdigung der Sach- und Rechtslage eine begründete Einigungsempfehlung unterbreiten. Die 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) Beteiligten sowie Zeugen und Sachverständigen werden Fahrtkosten nach der diözesanen Reisekostenordnung auf Antrag erstattet.
Zeugen und Sachverständige werden entsprechend den Bestimmungen für das Verfahren vor den staatlichen Arbeitsgerichten entschädigt.
Die Kosten hat der am Verfahren beteiligte Dienstgeber zu tragen.

§ 20 Kosten der Schlichtungsstelle

Die Kosten der Schlichtungsstelle einschließlich einer Aufwandsentschädigung für den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle bzw. für dessen Stellvertreter trägt die (Erz-)Diözese. Anfallende 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

Diese Ordnung tritt am 01. 06. 2001 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ordnung für Schlichtungsverfahren für Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis vom (s. Amtsblatt Nr. .../19....) außer Kraft.

8. Beihilfeordnung für die (Erz-) Diözese ...1 (Teil A, Teil B)

1 Diese Ordnung wird gleichermaßen als Beihilfeordnung im Sinne von Nr. 2 der Anlage 11 zu den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) erlassen.

Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen: Beihilfeordnung Teil A

§ 1 Regelungsbereich

Die Beihilfeordnung A regelt die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen (Erster Abschnitt) und nach arbeitsvertragsrechtlichen Vorschriften (Zweiter Abschnitt). Soweit diese Beihilfeordnung keine Bestimmungen enthält, gelten ergänzend die Beihilfenvorschriften (BhV) des Freistaates Bayern bzw. die Beihilferegulungen des Freistaates Bayern für die Arbeitnehmer und Auszubildenden und für den Tarif 820 K 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.

(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 § 5 Abs. 4 Nr. 3 BhV Beihilfeleistungen wie Angehörige eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V erhalten.

(3) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der

gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. Die Einkommensgrenze des § 5 Abs. 4 Nr. 3 BhV findet keine Anwendung. Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

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

(1) Privat krankenversicherte Mitarbeiter, 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. Wenn 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 von der Regelung der Altersteilzeitarbeit nach dem ABD oder von der Möglichkeit einer Teilrente Gebrauch macht oder eine weitergehende Zusage erhalten hat.

(2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige von Personen im Sinne des § 2 Abs. 1. Bei Übersteigen der Einkommensgrenze des § 5 Abs. 4 Nr. 3 BhV oder, wenn der Mitarbeiter 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 von der Regelung der Altersteilzeitarbeit nach dem ABD oder von der Möglichkeit einer Teilrente Gebrauch macht oder eine weitergehende Zusage erhalten hat.

(3) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. Die Einkommensgrenze des § 5 Abs. 4 Nr. 3 BhV findet keine Anwendung. Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

§ 3 Gesetzlich krankenversicherte Priester und Kirchenbeamte

(1) Gesetzlich 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. Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(2) Privat 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. Die Einkommensgrenze des § 5 Abs. 4 Nr. 3 BhV findet keine Anwendung.

(3) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. Die Einkommensgrenze des § 5 Abs. 4 Nr. 3 BhV findet keine Anwendung. Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

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

(1) Gesetzlich krankenversicherte Mitarbeiter, 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. Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

(2) Privat 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. Die Einkommensgrenze des § 5 Abs. 4 Nr. 3 BhV findet keine Anwendung.

(3) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Personen im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. Die Einkommensgrenze des § 5 Abs. 4 Nr. 3 BhV findet keine Anwendung. Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.

§ 3 b Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern

(1) Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern erhalten Beihilfeleistungen wie Beamte des Freistaates Bayern.

(2) Berücksichtigungsfähige 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. Diese Angehörigen erhalten darüber hinaus auf Kosten des kirchlichen Dienstgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. Die Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K werden solange gewährt, wie Aufwendungen für Wahlleistungen im Krankenhaus (§ 5 Abs. 4 Nr. 1 b BhV) für pflichtversicherte Angehörige von Beamten des Freistaates Bayern beihilfefähig sind.

§ 4 Priester im Ruhestand

Für privat krankenversicherte Priester im Ruhestand beträgt in Krankheitsfällen der Bemessungssatz der Beihilfeleistungen 50 v. H.

§ 4 a Dienstunfälle von inkardinierten Priestern

Für inkardinierte Priester beträgt in Krankheits- und Pflegefällen, die durch einen Dienstunfall verursacht sind, der Bemessungssatz der Beihilfeleistungen 100 v. H.

§ 5 Zuständigkeit

Oberste Dienstbehörde bzw. sonstige Behörde im Sinne der Beihilfavorschriften ist das (Erz-)Bischöfliche Ordinariat.

**Zweiter Abschnitt:
Beihilfe auf Grund arbeitsvertragsrechtlicher Vorschriften
(§ 40 ABD Teil A, § 46 ABD Teil B)
§ 6 Berechtigte Personen**

Dieser Abschnitt regelt die Gewährung von Beihilfen an nicht in einer deutschen (Erz-)Diözese inkardinierte Priester, Ständige Diakone im Hauptberuf, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Angestellten-, Arbeiterverhältnis und Auszubildende – im Folgenden Beschäftigte – im Dienst der (Erz-)Diözese oder sonstiger Einrichtungen im Geltungsbereich der Teile A und B des ABD.

§ 7 Beihilfeleistungen

(1) Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte erhalten Beihilfeleistungen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern.

(1a) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne von Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige von in

der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmern des Freistaates Bayern. Privat 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) Ehegatten 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. Privat krankenversicherte Ehegatten mit eigenem Beschäftigungsverhältnis erhalten keine Beihilfeleistungen.

(3) Die Einkommensgrenze des § 5 Abs. 4 Nr. 3 BhV findet keine Anwendung.

(4) Unabhängig vom Beschäftigungsumfang werden die jeweiligen Beihilfeleistungen in vollem Umfang erbracht.

(5) Mitarbeiter, die nach Erreichen der Altersgrenze des § 60 ABD Teil A, 1. weiter beschäftigt werden, erhalten aus dieser Beschäftigung keine Beihilfeleistungen.

§ 7 a Beschäftigte im Sinne des § 72 ABD Teil A

(1) Beschäftigte im Sinne des § 72 ABD Teil A erhalten nach Ablauf der jeweiligen diözesanen Wartezeit auf Kosten des kirchlichen Arbeitgebers für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. Bei entsprechender schriftlicher Zusage werden die Beihilfeleistungen auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters gewährt.

(2) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Beschäftigte.

(3) Solange der Beschäftigte 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) § 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.
2 d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

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

- (1) Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte erhalten bei entsprechender schriftlicher Zusage auf Kosten des kirchlichen Arbeitgebers 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 verminderter Erwerbsfähigkeit³ oder wegen Alters.
- (2) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Beschäftigte.
- (3) Solange der Beschäftigte 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) § 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.
3 d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

§ 7 c 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 verminderter Erwerbsfähigkeit⁴ oder wegen Alters.
- (2) Privat krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie der Beschäftigte.
- (3) Solange der Beschäftigte Beihilfeleistungen nach Abs. 1 erhält, erhalten seine gesetzlich krankenversicherten berücksichtigungsfähigen Angehörigen auf Kosten des kirchlichen Arbeitgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K.
- (4) § 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.
4 d. h. Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit

§ 7 d 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

Muster

nehmen, wobei Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit im Sinne des § 9 BhV 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 § 5 Abs. 4 Nr. 3 BhV Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der privaten Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V erhalten.

(3) Gesetzlich krankenversicherte berücksichtigungsfähige Angehörige von Beschäftigten im Sinne des Abs. 1 erhalten Beihilfeleistungen wie Angehörige eines in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmers des Freistaates Bayern. Darüber hinaus erhalten sie auf Kosten des kirchlichen Arbeitgebers Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K. Die Einkommensgrenze des § 5 Abs. 4 Nr. 3 BhV findet keine Anwendung.

(4) Die 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. Bei Wegfall der Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K (Abs. 3), kann der Angehörige auf Kosten des Beschäftigten im Tarif 820 K weiterversichert werden.

§ 8 Sonderregelungen

Aufwendungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit im Sinne des § 9 der Beihilfavorschriften des Bundes sind nicht beihilfefähig.

Dritter Abschnitt:

Gemeinsame Vorschriften

§ 9 Ausschluss von Beihilfeleistungen

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) Eine Beihilfeberechtigung oder ein vom Beschäftigungsumfang abhängiger Anspruch auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften schließt die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger nach kirchlichen Vorschriften aus. Eine 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 Dienst-/Arbeitgeber 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 hat, schließt die Berücksichtigungsfähigkeit als Angehöriger nach kirchlichen Vorschriften aus.
- (4) Gesetzlich krankenversicherte Angehörige (Ehegatten und Kinder) von Beschäftigten im Sinne des § 72 ABD oder von Beschäftigten mit schriftlicher Zusage auf Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K, die als berücksichtigungsfähige Angehörige Beihilfeleistungen im jeweiligen Umfang des Tarifs 820 K 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 Beschäftigten als Angehöriger bei einem Beihilfeberechtigten, der einen Beihilfeanspruch nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, schließt die Beihilfeberechtigung nach kirchlichen Vorschriften aus.
- (6) Beim Zusammentreffen mehrerer Beihilfeberechtigungen bzw. vom Beschäftigungsumfang abhängiger Ansprüche auf Leistungen entsprechend den Beihilfevorschriften schließt der Beihilfeanspruch aus dem Dienst-/Arbeitsverhältnis mit der höchsten Arbeitszeit jeden anderen Beihilfeanspruch aus. Eine 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. Bei gleicher Arbeitszeit schließt der Beihilfeanspruch aus dem ältesten Dienst-/Arbeitsverhältnis 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.

Ordnung für eine kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen: Beihilfeordnung Teil B

§ 1 Regelungsbereich

Die Beihilfeordnung B regelt die Voraussetzung für den Abschluss eines Versicherungsvertrages in der kirchlichen Höherversicherung Tarif 820 K bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG⁵ auf der Grundlage von § 40 a ABD Teil A, § 46 a ABD Teil B (Erster Abschnitt) bzw. in Ausführung von § 72 ABD Teil A (Zweiter Abschnitt) für Mitarbeiter im Angestellten- bzw. Arbeitsverhältnis und Auszubildende im Dienst der (Erz-)Diözese oder sonstiger Einrichtungen im Geltungsbereich des ABD in der (Erz-)Diözese (Beschäftigte).

⁵ Bei dem Tarif 820 K handelt es sich um einen von der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG nur für den kirchlichen Bereich eingerichteten Höherversicherungstarif in Krankheitsfällen, der im Folgenden als Tarif 820K bezeichnet wird.

Erster Abschnitt: Kirchliche Höherversicherung (§ 40 a ABD Teil A, § 46 a ABD Teil B)

§ 2 Geltungsbereich

(1) Beschäftigte, bei denen die Dauer des Arbeitsverhältnisses, gegebenenfalls zusammengerechnet mit unmittelbar vorausgegangenem Arbeitsverhältnissen, nicht auf weniger als ein Jahr befristet ist und die Beihilfeleistungen gemäß § 7 Abs. 1 Beihilfeordnung A erhalten, können sich zusätzlich, bei eigener Kostentragung des Beitrags, in der kirchlichen Höherversicherung Tarif 820 K versichern.

Falls diese Beschäftigten zum 31. 12. 1998⁶ Beihilfeansprüche wie in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig Versicherte mit Arbeitgeberzuschuss (Tarif 825) hatten, trägt der kirchliche Arbeitgeber bei einer Versicherung nach Satz 1 den Teil des Beitrags zum Tarif 820 K, der der Differenz aus dem Tarif 825 und dem Tarif 810 zum Stande vom 31. 12. 1998⁶ entspricht.

(2) Versicherungsfähig sind auch gesetzlich krankenversicherte Angehörige (Ehegatte, Kinder) der Beschäftigten im Sinne von Abs. 1, soweit sie berücksichtigungsfähige Angehörige im Sinne von § 3 Abs. 1 der Beihilfevorschriften (BhV) des Freistaates Bayern in der Fassung vom 08. 01. 1999 wären.

(3) Die Versicherung endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Beschäftigten, jedoch nicht bei Eintritt des Beschäftigten in die Elternzeit, den Sonderurlaub, den Ruhestand, es sei denn, es erfolgt in diesen Fällen eine Abmeldung.

6 Für kirchliche Einrichtungen, die diese Beihilfeordnung erstmals ab 01. 03. 2000 anwenden, gilt als Stichtag anstelle des 31. 12. 1998 der 29. 02. 2000.

7 Für vor dem 01. 01. 2001 geborene Kinder gelten die Regelungen des BErzGG a. F. fort.

§ 3 An- und Abmeldung

Die Erklärungen, die zur An- und Abmeldung des Beschäftigten und seiner Angehörigen bei der kirchlichen Höherversicherung erforderlich sind, hat der Beschäftigte schriftlich und fristgemäß dem kirchlichen Arbeitgeber gegenüber abzugeben.

Zweiter Abschnitt: Kirchliche Höherversicherung in Ausführung von § 72 ABD Teil A § 4 Geltungsbereich

Beschäftigte im Sinne des § 72 ABD Teil A und deren berücksichtigungsfähige Angehörige werden auf Kosten des kirchlichen Arbeitgebers im Tarif 820 K versichert.

Die Versicherungsleistungen stehen den Arbeitgebern zu (Beihilfeablöseversicherung).

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 72 ABD Teil A und die Beihilfeordnung Teil A.

Dritter Abschnitt: Gemeinsame Vorschriften § 5 Versicherungsleistungen und -bedingungen

(1) Die Versicherungsleistungen ergeben sich aus den Leistungsbeschreibungen des Tarifs 820 K bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG. Die jeweils gültige Fassung ist Bestandteil der Beihilfeordnung Teil B.

(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.

Vierter Abschnitt: Übergangsvorschriften § 6 Übergangsregelung

(1) Personen und deren berücksichtigungsfähige Angehörige, die vor dem Inkrafttreten dieser Beihilfeordnung Beihilfeleistungen wie gesetzlich pflichtversicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern oder wie in der privaten Krankenversicherung

versicherte Arbeitnehmer des Freistaates Bayern mit Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 SGB V erhalten haben und die Beitragsleistungen zur Beihilfeversicherung selbst erbracht haben und erbringen, erhalten diese Beihilfeleistungen nach den für sie bisher geltenden Grundlagen weiter.

(2) Für Beschäftigte, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Beihilfeordnung im Erziehungs- oder Sonderurlaub befinden, bleiben für die Dauer des bestehenden Erziehungs- bzw. bestehenden Sonderurlaubs die Beihilfeleistungen unverändert.

Bestehende Höherversicherungen werden in den Tarif 820 K überführt.

Die Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese ... (Teil A, Teil B) tritt zum 01. 01. 2004 in Kraft und ersetzt die Beihilfeordnung vom (verschiedene Inkraftsetzungsdaten).

Anhang zur Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese ... vom 01. 01. 2004

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 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 § 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 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.“

II. Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft

Für die Erteilung von Zusagen an Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft gelten folgende Regelungen:

1. Gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte erhalten mit Beginn eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Zusage gemäß § 7 b 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 mit Erteilung der Versorgungszusage im Sinne des Art. 40 Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz (BaySchFG) eine schriftliche Zusage gemäß § 7 b 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 § 7 c 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 mit Erteilung der Versorgungszusage im Sinne des Art. 40 Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz (BaySchFG) eine schriftliche Zusage gemäß § 7 c 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.
Der Anhang zur Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese ... tritt zum 01. 01. 2004 in Kraft.

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 Beihilferegelungen 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.

**9. Lehrerdienstordnung für katholische Schulen in freier Trägerschaft
in Bayern
(Kirchliche Lehrerdienstordnung)
– KLDO –
vom 01. 05. 2000**

Präambel

Die katholische Schule in freier Trägerschaft erteilt den Unterricht auf der Grundlage christlichen Menschen- und Weltverständnisses. Ihr Ziel ist es, den Schülerinnen und Schülern* nicht nur Wissen zu vermitteln und sie zu Selbstbestimmung, verantwortlichem Handeln und zum Dienst an der Gesellschaft zu qualifizieren, sondern darüber hinaus günstige Voraussetzungen für eine umfassende Entfaltung aller menschlichen Kräfte und für die Pflege personaler Beziehungen zu schaffen. Unter Achtung der freien Entscheidung des einzelnen will sie dem jungen Menschen helfen, ein Leben aus dem Glauben zu führen und sich in der Welt von heute als Christ zu bewähren. Schulträger, Schulleiter und Lehrkräfte wirken zur Erfüllung dieses Auftrags nach besten Kräften zusammen.

* Der Einfachheit wegen wird im weiteren Text nur mehr der Begriff „Schüler“ bzw. „Schulleiter“ verwendet.

**I. Abschnitt: Allgemeines
§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Dienstordnung gilt für die an katholischen Schulen in freier Trägerschaft in Bayern dauernd oder vorübergehend tätigen angestellten Lehrkräfte sowie für die Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. Sie gilt ferner für beurlaubte oder zugewiesene Beamte als Lehrkräfte. Sie gilt auch für Schulträger und Schulleiter. Den Lehrkräften wird die Ordnung gegen Empfangsbestätigung ausgehändigt.
- (2) Werden nebenamtlich tätige und mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Unterrichtspflichtzeit beschäftigte Lehrkräfte (unterhältig beschäftigte Lehrkräfte) für schulische Aufgaben außerhalb ihrer unterrichtlichen Verpflichtungen (§ 3) herangezogen, so sind dabei der geringere zeitliche Umfang ihrer Dienstverpflichtung und ihre etwa gegenüber Dritten bestehenden anderweitigen unabweisbaren Verpflichtungen angemessen zu berücksichtigen. Zur Teilnahme an sonstigen schulischen Veranstaltungen (§ 4 Abs. 1) sowie an Fachsitzungen und Sitzungen der Klassenkonferenz (§§ 20, 21) sind diese Lehrkräfte nur insoweit verpflichtet, als ein unmittelbarer Zusammenhang mit dem von ihnen erteilten Unterricht besteht.
- (3) Diese Dienstordnung gilt ferner entsprechend für die Förderlehrer, die Förderlehreranwärter, die Werkstattausbilder an Fachoberschulen, die Heilpädagogen im

Förderschuldienst, die Werkmeister und das sonstige Personal für heilpädagogische Unterrichtshilfe an Förderschulen.

(4) Diese Dienstordnung gilt vorbehaltlich besonderer arbeitsvertraglicher Regelungen im Rahmen der allgemeinen Rechtsvorschriften, insbesondere des Rechts der Angestellten nach dem Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD), der Vorschriften für Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern, der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), vom Schulträger erlassener Dienst- oder Beschäftigungsordnungen, der bayerischen Schulgesetze, der Schulordnungen sowie der sonstigen für kirchliche Schulen in freier Trägerschaft einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften.

II. Abschnitt: Die Lehrkraft

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

§ 2 Verantwortung der Lehrkraft

Die Lehrkraft trägt im Rahmen der Rechtsordnung und ihrer dienstlichen Pflichten die unmittelbare pädagogische Verantwortung für die Erziehung und den Unterricht ihrer Schüler. Dabei sind insbesondere die in der Verfassung und im Bayerischen Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) niedergelegten Bildungsziele und Aufgaben der Schulen sowie der in der Grundordnung für katholische Schulen in freier Trägerschaft in Bayern und der im Arbeitsvertrag der Lehrkraft festgelegte besondere Bildungs- und Erziehungsauftrag bestimmend für ihre Arbeit. Sie trägt mit an der Verantwortung für die Schule und setzt sich für die Verwirklichung deren besonderer Bildungs- und Erziehungsziele ein.

§ 3 Unterricht

- (1) Die Lehrkraft ist bei ihrem Unterricht an die für die Schule geltenden Lehrpläne und Stundentafeln gebunden. Sie achtet auf eine gleichmäßige Verteilung des Lehrstoffs und der schriftlichen Leistungserhebungen über das Schuljahr. Der Schulleiter kann allgemein oder im Einzelfall verlangen, dass die Lehrkraft einen Plan hierüber schriftlich ausarbeitet und Nachweise über den behandelten Lehrstoff erbringt.
- (2) Die Lehrkraft muss sich sorgfältig auf den Unterricht vorbereiten. Sie hat dafür zu sorgen, dass die für die jeweilige Unterrichtsstunde benötigten Lehrmittel rechtzeitig bereitstehen.
- (3) Die Lehrkraft überprüft, ob die Lernziele erreicht worden sind und die Schüler den Lehrstoff in der Schule und zu Hause verarbeitet haben. In einer der jeweiligen Altersstufe der Schüler angemessenen Weise überwacht sie die Heftführung, kontrol-

liert die Schülerarbeiten und wirkt durch regelmäßige Korrekturen auf die Beseitigung von Mängeln hin.

(4) Um eine Überlastung der Schüler zu vermeiden, bleiben die Lehrkräfte jeder Klasse untereinander in Fühlung und beraten das Maß der Aufgaben und die notwendige Arbeitszeit.

(5) Soweit erforderlich, sind die Aufgaben zu den schriftlichen Leistungsnachweisen zu vervielfältigen. Beim Vervielfältigen und Aufbewahren der Angaben muss deren Geheimhaltung sichergestellt sein.

(6) Über die Leistungen der Schüler führt die Lehrkraft Aufzeichnungen, die beim Ausscheiden oder bei längerer Dienstverhinderung dem Schulleiter zur Weitergabe an den Nachfolger oder Vertreter zugänglich zu machen sind. Unbeschadet der Verpflichtung zur Eintragung der Leistungsbewertungen in den Notenbogen oder vergleichbare Unterlagen hat die Lehrkraft ihre Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre nach Ablauf des Schuljahres aufzubewahren und auf Anforderung dem Schulleiter Einsicht zu gewähren oder ihm die Aufzeichnungen zu übergeben.

§ 4 Sonstige schulische Veranstaltungen, schulische Veranstaltungen außerhalb der Schulanlage

(1) Die Teilnahme an Schüler- und Lehrwanderungen, an Lehr- und Studienfahrten, an Schullandheimaufenthalten und Besinnungstagen, an Schulsportkursen oder an sonstigen schulischen Veranstaltungen gehört zu den dienstlichen Aufgaben der Lehrkraft. Lehrkräfte, die an solchen Veranstaltungen nicht teilnehmen, stehen für andere schulische Aufgaben zur Verfügung. Neben der Teilnahme an den in Satz 1 genannten Veranstaltungen wird von der Lehrkraft erwartet, dass sie auch das religiöse und musische Schulleben mitträgt und mitgestaltet sowie bei sozialen Aktionen der Schule nach Kräften mitarbeitet.

(2) Unterricht und sonstige schulische Veranstaltungen außerhalb der Schulanlage bedürfen auch bei kürzerer Abwesenheit von der Schule der Genehmigung des Schulleiters. Die Zuständigkeiten für die Anordnung von Dienstreisen bleiben unberührt. Der Schulleiter stellt sicher, dass die durch den Ausfall stundenplanmäßigen Unterrichts betroffenen Lehrkräfte rechtzeitig verständigt werden.

§ 5 Aufsichtspflicht

(1) Die Lehrkraft ist verpflichtet, bei der Wahrnehmung der Aufsichtspflicht der Schule mitzuwirken. Dabei kann sie auch zur Aufsicht außerhalb ihres Unterrichts herangezogen werden. Pünktlichkeit der Lehrkraft ist zur Wahrung der Aufsichtspflicht unbedingt notwendig. Die Lehrkraft hat rechtzeitig im Unterrichtsraum anwesend zu sein und während der gesamten Dauer des von ihr erteilten Unterrichts, erforderlichenfalls bis zum Weggang der Schüler, die Aufsicht zu führen. Ist die Lehrkraft gezwungen, den Unterrichtsraum während dieser Zeit zu verlassen, so trifft sie, im Verhinderungsfall der Schulleiter, die notwendigen und möglichen Maßnahmen.

- (2) Eine besondere Einteilung der Lehrkräfte zur Wahrnehmung der Aufsichtspflicht der Schule erfolgt durch den Schulleiter. Die für die Aufsicht ergehenden allgemeinen Regelungen und Einzelanweisungen sind zu beachten.
- (3) Bei sonstigen schulischen Veranstaltungen gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend. Beginnt oder endet eine schulische Veranstaltung außerhalb der Schule, so beginnt und endet dort auch die Aufsichtspflicht der Lehrkraft. Der Treff- und Endpunkt sollen möglichst in der Nähe erreichbarer und zumutbarer Verkehrsmittel liegen. Für Schüler der Jahrgangsstufen eins bis vier müssen der Treff- und Endpunkt auf jeden Fall innerhalb des Schulsprengels liegen.
- (4) Wenn im Rahmen des stundenplanmäßigen Unterrichts andere Personen (z.B. Ärzte, Berufsberater, Polizeibeamte) mitwirken, soll eine Lehrkraft anwesend sein.

§ 6 Klassenleiter und Kursleiter

- (1) Für jede Klasse ist eine Lehrkraft mit der Leitung zu beauftragen (Klassenleiter). Der Klassenleiter wird vom Schulleiter bestimmt. An Volksschulen und Volksschulen für Behinderte führt der Klassenleiter eine Klasse grundsätzlich zwei Jahre, jedoch in der Regel nicht über die Dauer von vier Jahren hinaus. An Grundschulen und in Grundschulstufen der Volksschulen für Behinderte hält der Klassenleiter nach Möglichkeit den gesamten Unterricht seiner Klasse.
- (2) Der Klassenleiter trägt in besonderer Weise Verantwortung für die Erziehungsarbeit in seiner Klasse. Er vertritt seine Klasse bei der Schulleitung, in der Lehrerkonferenz, in der Klassenkonferenz und bei den in seiner Klasse unterrichtenden Lehrkräften. Von diesen ist er über alle wesentlichen die Klasse und einzelne Schüler betreffenden Vorgänge zu unterrichten. Er wirkt darauf hin, dass sich die Lehrkräfte seiner Klasse über das Maß der Aufgaben und die notwendige Arbeitszeit jeweils verständigen (§ 3 Abs. 4). Der Klassenleiter sorgt für die Information der Klasse über wesentliche Angelegenheiten der Schule; er regt die Schüler der Klasse zur Mitgestaltung des schulischen Lebens an und beteiligt dabei den Klassensprecher. Er unterrichtet sich fortlaufend über die Einträge im Notenbogen oder in vergleichbaren Unterlagen. Der Klassenleiter überprüft in seiner Klasse die Schulversäumnisse, soweit in der Schule keine andere Regelung getroffen ist.
- (3) Der Klassenleiter berät die Erziehungsberechtigten in schulischen Fragen. Bei einem auffallenden Absinken des Leistungsstandes und sonstigen wesentlichen, den Schüler betreffenden Vorgängen sorgt er im Einvernehmen mit der Schulleitung für eine möglichst frühzeitige schriftliche Unterrichtung der Erziehungsberechtigten gegen Empfangsbestätigung. Dies gilt besonders dann, wenn nach Aushändigung des Zwischenzeugnisses die Leistungen des Schülers so stark absinken, dass eine Gefahr für das Vorrücken oder das Erreichen des schulischen Abschlusses erkennbar wird.
- (4) Der Klassenleiter entwirft Zeugnisse im Zusammenwirken mit den übrigen Lehrkräften der Klasse. Er führt erforderlichenfalls den Schülerbogen und die Schülerakten.

- (5) Die in der Klasse tätigen Lehrkräfte unterstützen den Klassenleiter bei der Erfüllung seiner Aufgaben.
- (6) Soweit der Unterricht in Kursen erteilt wird und eine Lehrkraft als Kursleiter bestimmt worden ist, gelten für diesen die Absätze 1 bis 5 sinngemäß.

§ 7 Schwerbehinderte Lehrkräfte

Bei der Organisation des Unterrichts und sonstiger schulischer Veranstaltungen sowie bei der Zuweisung besonderer Aufgaben ist die besondere Stellung der Lehrkräfte mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 sowie der Lehrkräfte, die Schwerbehinderten gleichgestellt sind, zu berücksichtigen, soweit dies ein ordnungsgemäßer Schulbetrieb zulässt. Das gilt vor allem bei der Gestaltung des Stundenplans, bei der Zuweisung von zusätzlichen Vertretungsstunden oder bei der Einteilung der Aufsicht in den Pausen, für Schülerwanderungen und -fahrten. Die für die einzelnen Schularten geregelten Ermäßigungen der Unterrichtspflichtzeit sind zu beachten.

2. Teil: Allgemeine Bestimmungen

§ 8 Allgemeine Dienstpflichten der Lehrkraft

- (1) Die Lehrkraft ist verpflichtet, ihre Arbeitskraft dem Dienst als Lehrkraft zu widmen. Dies verlangt erzieherischen Einsatz der Lehrkraft auch außerhalb des Unterrichts. Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften soll die verminderte Unterrichtspflichtzeit beim Heranziehen zu Unterrichtsvertretungen und außerunterrichtlichen Verpflichtungen berücksichtigt werden, soweit dies mit pädagogischen Erfordernissen vereinbar ist, die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird und schulrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.
- (2) Die Lehrkräfte sind verpflichtet, sich selbst fortzubilden und an Fortbildungsveranstaltungen auch während der Ferien teilzunehmen.
- (3) Die Lehrkraft hat ihre Unterrichtszeiten einzuhalten. Sie ist verpflichtet, auch außerhalb ihres planmäßigen Unterrichts und – unbeschadet ihres Urlaubsanspruchs – in den Ferien aus dienstlichen Gründen in zumutbarem Umfang zur Verfügung zu stehen; die Anwesenheit in der Schule kann angeordnet werden; darüber sind die Lehrkräfte frühzeitig zu informieren. Die Lehrkraft stellt ihre Erreichbarkeit dadurch sicher, dass sie der Schule Anschrift und Telefonnummer hinterlässt. Zu den Verpflichtungen der Lehrkraft gehören insbesondere die Vorbereitung sonstiger schulischer Veranstaltungen (vgl. § 4 Abs. 1), die Vorbereitung des neuen Schuljahres, die Übernahme von Vertretungen, die Erledigung von Verwaltungsgeschäften, die Teilnahme an dienstlichen Besprechungen, an Veranstaltungen für die Erziehungsberechtigten, an Sprechstunden oder Sprechtagen für die Auszubildenden, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter der Beschäftigungsbetriebe, die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen sowie die Mitwirkung an der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte.

- (4) Bei Bedarf kann die Lehrkraft auch für den Unterricht in Fächern eingesetzt werden, für die sie keine Prüfung abgelegt hat. Dieser fachfremde Unterricht wird – was Fachkenntnisse und Fachdidaktik betrifft – bei der Beurteilung der Lehrkraft nicht zu deren Nachteil herangezogen.
- (5) Durch Anordnung des Schulträgers kann eine Lehrkraft nach Maßgabe des Arbeitsvertrags verpflichtet werden, an mehreren Schulen Unterricht zu erteilen.
- (6) Die Lehrkräfte sind verpflichtet, im Rahmen der Zuständigkeit der Schule, an der sie tätig sind, Hausunterricht zu erteilen (§ 4 der Verordnung über den Hausunterricht vom 29. August 1989, GVBl S. 455, ber. S. 702).
- (7) Lehrkräfte der Förderschulen sind verpflichtet, die Aufgaben der Förderschulen in allen in Art. 19 Abs. 2 BayEUG genannten Tätigkeitsbereichen wahrzunehmen.
- (8) In Lehr- und Unterrichtsräumen sowie in den übrigen Räumen und Bereichen, die für Schüler regelmäßig zugänglich sind, darf nicht geraucht werden. Bei außerunterrichtlichen schulischen Veranstaltungen sollen die Lehrkräfte und das sonstige schulische Personal auf das Rauchen verzichten.

§ 9 Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit und die Leistung von Mehrarbeit richten sich bei Beamten nach Art. 80 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG), der Arbeitszeitverordnung und der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte und den hierzu ergangenen Vollzugsbestimmungen in entsprechender Anwendung. Für angestellte Lehrkräfte gelten die Regelungen des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD).
- (2) Die wöchentliche regelmäßige Unterrichtspflichtzeit der Lehrkräfte und die Ermäßigungen und Anrechnungen werden im Rahmen der Vorgaben des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus festgesetzt.

§ 10 Fernbleiben vom Dienst aus zwingenden Gründen

- (1) Ist die Lehrkraft wegen Krankheit dienstunfähig, so hat sie dies und die voraussichtliche Dauer ihres Fernbleibens vom Dienst dem Schulleiter unverzüglich anzuzeigen; die Lehrkräfte sind zur Anzeige der Arbeitsunfähigkeit auch in den Schulferien verpflichtet. In gleicher Weise ist die Beendigung des Fernbleibens anzuzeigen. Dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, so hat die Lehrkraft spätestens am vierten Kalendertag, auf Verlangen des Schulleiters auch früher, ein ärztliches Zeugnis vorzulegen; dauert die Erkrankung länger als sechs Wochen, so hat sie dies unter Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses über die Schule dem Schulträger, bei Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern auch diesem anzuzeigen. Auf Anordnung des Schulleiters ist ein amtsärztliches Zeugnis, bei Lehrkräften im Angestelltenverhältnis das Zeugnis des Vertrauensarztes oder Gesundheitsamtes, beizu-

bringen. Will die Lehrkraft während ihrer Krankheit ihren Wohnort verlassen, so hat sie dies vorher dem Schulleiter anzuzeigen und ihren Aufenthaltsort anzugeben.
(2) Absatz 1 Sätze 1 und 2 gelten entsprechend bei Fernbleiben aus anderen zwingenden Gründen.

§ 11 Urlaub

(1) Für den Erholungsurlaub, die Elternzeit, den Urlaub in anderen Fällen und die Dienstbefreiung sind die Vorschriften des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD), die Vorschriften für Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern, die Urlaubsverordnung (UrlV) und die hierzu ergangenen Vollzugsvorschriften in entsprechender Anwendung maßgebend.

§ 52 ABD Teil A 1. gilt entsprechend auch für Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern.

(2) Einer besonderen Bewilligung zum Antritt des Erholungsurlaubs/Elternzeit während der Ferien bedarf die Lehrkraft nur dann, wenn ihr für diese Zeit besondere dienstliche Aufgaben übertragen worden sind. Zuständig für die Bewilligung ist der Schulleiter.

(3) Zuständig für die Erteilung von Elternzeit (§ 12 UrlV) und die Zustimmung zur vorzeitigen Beendigung von Elternzeit (§ 13 Abs. 4 Satz 1 UrlV) sind der Schulträger bzw. bei Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern das Schulwerk, jeweils im Benehmen mit dem Schulleiter. Im übrigen gelten die allgemeinen Zuständigkeitsregelungen.

(4) Zuständig für die Bewilligung von Arbeits- oder Dienstbefreiung unter Fortgewährung der Leistungen des Dienstherrn oder Arbeitgebers (§ 16 UrlV) sind

1. die Schulleiter bei Anlässen im Sinne des § 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 UrlV,

2. für andere als die in Nummer 1 genannten Fälle die Schulträger bzw. bei Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern das Schulwerk, jeweils im Benehmen mit dem Schulleiter.

Im übrigen gelten die allgemeinen Zuständigkeitsregelungen.

(5) Anträgen auf Dienst- oder Arbeitsbefreiung während der Unterrichtszeit darf nur in unabweisbaren Sonderfällen entsprochen werden. Voraussetzung ist grundsätzlich, dass kein Unterricht ausfällt. Entsprechendes gilt für die Tätigkeit als Wahlhelfer.

(6) Über Anträge auf Sonderurlaub (§ 18 UrlV) entscheidet der Schulträger, bei Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern das Schulwerk im Einvernehmen mit dem Schulträger.

(7) Die Gewährung von Urlaub für Lehrkräfte, die ein kommunales Ehrenamt ausüben (§ 17 UrlV), richtet sich nach der Bekanntmachung des Bayerischen Staats-

ministeriums für Unterricht und Kultus vom 26. Juli 1985 (KMBI I S. 105) in der jeweils geltenden Fassung. Zuständig für Dienstbefreiungen nach § 17 Abs. 2 UrlV und § 17 Abs. 4 UrlV ist die nach Absatz 4 bestimmte Stelle.

(8) Urlaub für eine notwendige Kurmaßnahme (§ 19 Abs. 1 Satz 1 UrlV) ist regelmäßig in die Ferienzeit zu legen. Im Übrigen können Lehrkräften solche Kurmaßnahmen während der Unterrichtszeit nur bei Vorliegen zwingender Gründe aus amtsärztlicher Sicht, bei Lehrkräften im Angestelltenverhältnis des Vertrauensarztes oder Gesundheitsamtes genehmigt werden. Sollten für eine Kurmaßnahme ausnahmsweise Randtage während der Unterrichtszeit erforderlich sein, so ist ein entsprechendes Urlaubsgesuch mit eingehender Begründung mindestens vier Wochen vor dem beabsichtigten Urlaubsbeginn der Genehmigungsbehörde vorzulegen. Urlaub für eine nach dem Bundesversorgungsgesetz versorgungsärztlich verordnete Badekur oder für eine im Rahmen eines Heilverfahrens bewilligte Kur nach dem Bundesentschädigungsgesetz kann auch außerhalb der Ferien bewilligt werden. Die Kostenträger solcher Kuren sind jedoch allgemein angewiesen, bei Lehrkräften dafür möglichst die Ferien in Anspruch zu nehmen. Zuständig für die Erteilung von Urlaub für Kurmaßnahmen im Sinne des § 19 Abs. 1 Satz 1 UrlV und für die Entscheidungen nach § 19 Abs. 2 und 3 UrlV sind die Schulträger bzw. bei Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern das Schulwerk, jeweils im Benehmen mit dem Schulleiter. Im übrigen gelten die allgemeinen Zuständigkeitsregelungen.

§ 12 Nebentätigkeit

(1) Für Lehrkräfte gelten die Art. 73 bis 78 BayBG, die Bayerische Nebentätigkeitsverordnung und die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über Verwaltungsvorschriften zum Nebentätigkeitsrecht (VV-NTR) vom 25. Juli 1989, StAnz Nr. 31 in der jeweiligen Fassung in entsprechender Anwendung.

(2) Die Nebentätigkeitsgenehmigung ist zu versagen, wenn Sorge besteht, dass durch die Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden (Art. 73 Abs. 3 BayBG). Ein solcher Versagungsgrund liegt insbesondere vor, wenn

1. die Nebentätigkeit nach Art und Umfang die Arbeitskraft der Lehrkraft so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung seiner dienstlichen Pflichten behindert werden kann; diese Voraussetzung gilt in der Regel als erfüllt, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten in der Woche ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (bei unterrichtlichen Nebentätigkeiten ein Fünftel der maßgebenden Unterrichtspflichtzeit) überschreitet,

2. anderen Lehrkräften der Schule durch die Nebentätigkeit ein Nachteil entstehen kann,

3. eine Lehrkraft Schülern von Klassen, in denen sie selbst unterrichtet, Privatunterricht erteilen will. Nicht als Privatunterricht gilt es, wenn eine Lehrkraft Schüler ihrer Klasse in besonderen Fällen (z.B. nach Erkrankung) zusätzlich unentgeltlich

fördert. Einem Schüler der Abschlussklasse oder der 12. oder 13. Jahrgangsstufe der eigenen Schule darf eine Lehrkraft Privatunterricht erteilen, wenn ihr der Schulleiter bestätigt, dass sie am Ende des Schuljahres nicht Mitglied des für den Schüler zuständigen Prüfungs-, Fach- oder Unterausschusses sein wird und wenn sie nicht in Kursen eingesetzt ist, deren Leistungen in die Gesamtqualifikation der Abschlussprüfung eingehen können. Die Lehrkraft ist darauf hinzuweisen, dass die Nebentätigkeitsgenehmigung widerrufen wird, wenn sich eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nach Erteilung der Genehmigung ergibt. Eine Lehrkraft soll darauf hinwirken, dass Schüler, denen sie selbst keinen Privatunterricht erteilen darf, auch bei ihren Angehörigen keinen Privatunterricht erhalten,

4. Schulleiter oder ihre ständigen Stellvertreter Schülern ihrer Schule Privatunterricht erteilen wollen.

Die Anordnung zur Leistung von Mehrarbeit geht der Ausübung einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit vor (Nr. 3.2.2 der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht, Kultus, Wissenschaft und Kunst über den nebenamtlichen und nebenberuflichen Unterricht sowie Unterricht von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, auf die der Bundes-Angestelltentarifvertrag keine Anwendung findet, im Bereich des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht, Kultus, Wissenschaft und Kunst vom 16. Juli 1992, KWMBI I S. 418).

(3) Die zur Übernahme einer Nebentätigkeit erforderliche Genehmigung gilt als allgemein erteilt, wenn die Nebentätigkeit der für die Genehmigung zuständigen Stelle schriftlich angezeigt wird, dienstliche Interessen im Sinne des Art. 73 Abs. 3 BayBG nicht beeinträchtigt werden und die Vergütung für alle ausgeübten genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten jährlich 1848 EURO (brutto) nicht übersteigt.

Ferner gilt

1. Unterricht von Lehrkräften im Umfang von höchstens einem Fünftel ihrer Unterrichtspflichtzeit an anderen Einrichtungen,

2. Unterricht von Lehrkräften, auch von Lehrkräften, die gemäß Art. 80 b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BayBG oder § 50 Abs. 1 ABD beurlaubt sind oder sich in Elternzeit befinden, bis zu einem Fünftel ihrer Unterrichtspflichtzeit allgemein als genehmigt, soweit dienstliche Interessen im Sinne des Art. 73 Abs. 3 BayBG nicht beeinträchtigt werden und die Lehrkraft keine andere genehmigungspflichtige Nebentätigkeit ausübt.

(4) Für Genehmigung und Widerruf ist die für die Genehmigung zuständige Stelle zuständig.

(5) Die Genehmigung ist jeweils für ein Schuljahr zu erteilen, soweit nicht eine andere Frist angemessen ist.

§ 13 Verschwiegenheitspflicht und Auskunftserteilung

(1) Die Lehrkraft hat, auch nach Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses, über die ihr bei ihrer dienstlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder über Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Spannungen und Gegensätze innerhalb der Schule erfordern vertrauliche Behandlung.

(2) Den Schülern ist regelmäßig Auskunft über ihren Leistungsstand zu geben. Bis zur endgültigen Festlegung der Zeugnisnoten nach den für die einzelnen Schularten geltenden Bestimmungen dürfen Schülern oder Erziehungsberechtigten aber keine Auskünfte über das Vorrücken oder über Zeugnisnoten erteilt werden. § 6 Abs. 3 bleibt unberührt.

(3) Auskünfte an Presse, Rundfunk und Fernsehen erteilt nur der Schulleiter oder die von ihm beauftragte Lehrkraft, soweit sich nicht der Schulträger allgemein oder für den Einzelfall die Erteilung solcher Auskünfte vorbehalten hat.

(4) Die Schule ist nicht berechtigt, anderen Personen als den Erziehungsberechtigten Auskunft über Schüler und ihre Leistungen zu geben. Von dieser Regel kann jedoch abgewichen werden, wenn die Erziehungsberechtigten ausdrücklich zustimmen oder wenn anzunehmen ist, dass sich die Auskunft für die Schüler und die Erziehungsberechtigten nur günstig auswirkt und die Zustimmung der Erziehungsberechtigten erwartet werden kann. Die Auskunftspflicht gegenüber den Auszubildenden oder Arbeitgebern nach den schulrechtlichen Bestimmungen für die Berufsschulen bleibt hiervon unberührt. Früheren Erziehungsberechtigten volljähriger Schüler können Auskünfte gegeben werden, wenn die volljährigen Schüler nicht widersprochen haben. Die Erteilung von Auskünften über Schüler an Behörden außerhalb der Schulaufsicht richtet sich nach den dafür ergangenen besonderen Bestimmungen.

§ 14 Dienstweg

(1) Die Lehrkraft hat in dienstlichen Angelegenheiten den Weg über den Schulleiter (Dienstweg) einzuhalten; im förmlichen Rechtsbehelfsverfahren ist für den einzuschlagenden Weg die Rechtsbehelfsbelehrung maßgebend.

(2) Die Lehrkraft kann sich an ihren Vorgesetzten oder Dienstvorgesetzten an der Schule mit der Bitte um Rat, Auskunft und Hilfe wenden. Vorsprachen und Anfragen in dienstlichen Angelegenheiten beim Schulträger sollen dem Schulleiter vorher angezeigt werden. Vorsprachen und Anfragen bei staatlichen Aufsichtsbehörden bzw. dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus oder dem Katholischen Schulwerk in Bayern sind in dienstlichen Angelegenheiten dem Schulleiter oder Schulträger vorbehalten.

(3) Beschwerden gegen den unmittelbaren Vorgesetzten können beim Schulträger, gegen Beamte des Katholischen Schulwerks in Bayern beim Schulwerk unmittelbar eingereicht werden.

§ 15 Parteipolitische Betätigung

Parteipolitische Betätigung in Wort und Schrift ist im Unterricht und im schulischen Bereich unzulässig. Parteipolitische Abzeichen dürfen im Dienst nicht getragen werden. Im übrigen gelten Art. 62–64 BayBG auch für angestellte Lehrkräfte entsprechend. Davon abweichende Regelungen obliegen dem Schulträger.

§ 16 Amtliche und sonstige Veröffentlichungen

(1) Die Lehrkraft unterrichtet sich über die amtlichen Veröffentlichungen, über Verlautbarungen des Schulträgers sowie des Katholischen Schulwerks in Bayern. Sie hat Anspruch darauf, dass sie ihr in geeigneter Weise zugänglich gemacht werden.
(2) Über die Weitergabe, Verteilung und Bekanntgabe von Druckschriften und Informationsmaterial an Lehrkräften in der Schulanlage entscheidet der Schulleiter. Über politische und kommerzielle Werbung an der Schule entscheidet der Schulträger im Benehmen mit dem Schulleiter.

§ 17 Wohnsitz

Die Lehrkraft hat ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie ihre Dienstpflichten ordnungsgemäß wahrnehmen kann.

§ 18 Hausrecht

Der Schulleiter übt das Hausrecht in der Schulanlage aus. Unbeschadet dieses Rechts des Schulleiters hat die Lehrkraft in ihrem jeweiligen Unterrichtsraum das Hausrecht.

3. Teil: Die Lehrkraft im Kollegium

§ 19 Lehrerkonferenz

Die Aufgabe der Schule erfordert das vertrauensvolle und kollegiale Zusammenwirken aller Lehrkräfte. Für die Lehrerkonferenz sind die Vorschriften des Art. 58 BayEUG und der Schulordnungen vorbehaltlich abweichender Regelung durch den Schulleiter maßgebend.

§ 20 Klassenkonferenz

(1) Die Klassenkonferenz hat unbeschadet von Art. 53 Abs. 4 BayEUG und ihren Aufgaben nach den Schulordnungen auch den Zweck, die enge Zusammenarbeit und die gegenseitige Verständigung der in der Klasse tätigen Lehrkräfte zu fördern und die Anforderungen an die Schüler abzustimmen.
(2) Der Schulleiter beruft die Klassenkonferenz bei Bedarf ein und führt den Vorsitz. Er kann sich durch einen seiner Stellvertreter oder gemäß Art. 53 Abs. 4 Satz 3 BayEUG durch eine andere von ihm beauftragte Lehrkraft vertreten lassen. Soweit nicht die Schulordnungen Bestimmungen über die Teilnahmepflicht enthalten, kann

der Schulleiter alle in der Klasse tätigen Lehrkräfte zur Teilnahme an der Klassenkonferenz verpflichtet; § 1 Abs. 2 Satz 2 bleibt unberührt. Klassenkonferenzen finden in der Regel außerhalb der regelmäßigen Unterrichtszeit statt.

(3) Ebenso können Klassenkonferenzen einer oder mehrerer Jahrgangsstufen gemeinsam abgehalten werden, soweit es sich nicht um die Erfüllung von Aufgaben nach Art. 53 Abs. 4 BayEUG handelt. Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend.

(4) Wenn der Unterricht nicht in Klassen erfolgt, können anstelle der Klassenkonferenzen Kursbesprechungen abgehalten werden. Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend.

§ 21 Fachliche Zusammenarbeit, Fortbildung

(1) Der Schulleiter beruft auch außerhalb der regelmäßigen Unterrichtszeit bei Bedarf die Lehrkräfte aller oder einzelner Jahrgangsstufen, der einzelnen Unterrichtsfächer oder der Fächergruppen zu Fachsitzungen ein, in denen insbesondere Fragen der Didaktik und der Lehrpläne, der Einführung neuer Lehr- und Lernmittel, über die die Lehrerkonferenz oder der zuständige Ausschuss zu beschließen hat, und der Verteilung des Unterrichtsstoffes auf das Schuljahr sowie der fächerübergreifenden Zusammenarbeit besprochen werden. Außerdem dienen die Fachsitzungen der pädagogischen und fachlichen Fortbildung. Die Zuständigkeit der Lehrerkonferenz bleibt unberührt. Der Schulleiter kann die Leitung der Sitzung seinem ständigen Vertreter oder einer der beteiligten Lehrkräfte, gegebenenfalls dem Fachbetreuer, übertragen.

(2) Über jede Fachsitzung ist eine Niederschrift zu fertigen.

§ 22 Fachbetreuung

(1) Soweit Fachbetreuer bestellt sind, unterstützen sie den Schulleiter in fachlichen Fragen, insbesondere bei der Koordinierung des Unterrichts.

(2) Der Fachbetreuer berät die Lehrkräfte in fachlicher Hinsicht, bespricht mit ihnen didaktische Fragen und unterstützt den Schulleiter bei der Überprüfung von Leistungsnachweisen auf Angemessenheit und Benotung. Fachbetreuung darf nicht dazu führen, dass die Lehrkraft in der Freiheit ihrer Unterrichtsgestaltung unnötig eingengt wird. Die Verantwortung der Lehrkraft wird durch die Tätigkeit des Fachbetreuers nicht aufgehoben.

(3) Der Fachbetreuer übt nicht die Tätigkeit eines Vorgesetzten, sondern die eines Beraters aus. Seine Aufgaben schließen keine Aufsichtsbezugnis über die Unterrichtsführung der Lehrkräfte und kein Weisungsrecht ein. Ein Besuch von Unterrichtsstunden durch den Fachbetreuer erfolgt nur auf Anordnung des Schulleiters. Für die Beurteilung der rein fachlichen Leistungen einer Lehrkraft kann der Schulleiter die Ansicht des Fachbetreuers verwerten; die Verantwortung für die Beurteilung trägt der Schulleiter.

III. Abschnitt: Der Schulleiter

§ 23 Stellung des Schulleiters

(1) Der Schulleiter führt die Schule nach der Grundordnung für die katholischen Schulen in Bayern in der jeweiligen Fassung sowie nach den Vorgaben und Weisungen des Schulträgers. Der Schulleiter ist unmittelbarer Vorgesetzter der Beamten, Angestellten und Arbeiter seiner Schule und übt das Direktionsrecht aus. Er ist nur als Beamter des Katholischen Schulwerks in Bayern Dienstvorgesetzter der an seiner Schule tätigen Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. Er wirkt bei der Auswahl der Lehrkräfte und des sonstigen Personals mit. Er sorgt für die Teilnahme der Lehrkräfte an Fortbildungsveranstaltungen.

(2) Der Schulleiter sorgt in Erfüllung der ihm durch Art. 57 Abs. 2 BayEUG und die jeweilige Schulordnung zugewiesenen Aufgaben sowie seiner arbeits- oder dienstrechtlichen Verpflichtungen dafür, dass der nach der Grundordnung für die katholischen Schulen in Bayern sowie nach den Vorgaben und Weisungen des Schulträgers, in den Lehrplänen und sonstigen amtlichen Richtlinien gegebene Auftrag der Schule erfüllt, der Unterricht ordnungsgemäß erteilt, die Arbeit der einzelnen Lehrkräfte aufeinander abgestimmt wird und die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, insbesondere das Bayerische Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen und die jeweilige Schulordnung, soweit sie für die Schule verpflichtend sind, und diese Dienstordnung beachtet werden.

(3) Zu der Vertretung der Schule durch den Schulleiter nach außen (Art. 57 Abs. 3 BayEUG) gehört insbesondere die Vertretung gegenüber den Erziehungsberechtigten, dem Schulträger, dem Katholischen Schulwerk in Bayern, den Auszubildenden, den Arbeitgebern, den Aufsichtsbehörden und sonstigen Stellen. Der Schulträger kann sich allgemein oder für den Einzelfall sowie für bestimmte Aufgaben die Vertretung der Schule nach außen vorbehalten.

§ 24 Stellvertretung

(1) In der Regel wird für jede Schule ein ständiger Vertreter des Schulleiters durch den Schulträger bestellt.

(2) Bei Abwesenheit des Schulleiters von der Schule werden die Aufgaben und Befugnisse der Schulleitung vom ständigen Vertreter im erforderlichen Umfang wahrgenommen. Der Schulleiter muss seinen ständigen Vertreter über alle bedeutsamen Vorgänge laufend unterrichten. Dem ständigen Vertreter und etwaigen weiteren Stellvertretern werden vom Schulleiter bestimmte Aufgaben in angemessenem Umfang zur Erledigung übertragen.

(3) Soweit die Stellvertreter an der Wahrnehmung ihrer Aufgaben verhindert sind, übernimmt jeweils die dienstälteste Lehrkraft die Vertretungsaufgaben, wenn keine anderweitige Regelung getroffen ist. Für die Zeit der Ferien oder in außergewöhn-

lichen Fällen kann der Schulleiter im Bedarfsfall andere Lehrkräfte mit der Vertretung beauftragen. Zur Übernahme der Vertretung ist jede Lehrkraft verpflichtet.

§ 25 Anwesenheit des Schulleiters

(1) Die Wahrnehmung der Geschäfte der Schulleitung muss während der Dienstzeit und in den Ferien gewährleistet sein. Der Schulleiter muss in der Regel während der Unterrichtszeit in der Schule anwesend sein.

(2) Die Schulleiter zeigen ihren Erholungsurlaub unter Benennung des Vertreters dem Schulträger an. Der Erholungsurlaub des Schulleiters außerhalb der Ferien bedarf der Einwilligung des Schulträgers, bei Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern auch des Schulwerks.

(3) Erkrankungen von mehr als drei Tagen und die Wiederaufnahme des Dienstes des Schulleiters und im Vertretungsfall die des Vertreters sind dem Schulträger, bei Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern auch dem Schulwerk anzuzeigen.

§ 26 Einzelne Aufgaben des Schulleiters

(1) Der Schulleiter leitet die Aufnahme der Schüler, regelt die Zuteilung der Schüler zu Klassen und Gruppen nach Maßgabe der bestehenden Vorschriften sowie die Verteilung der Unterrichtsräume und verteilt den Unterricht und die sonstigen dienstlichen Aufgaben auf die Lehrkräfte. Hierbei sowie bei der Bestellung der Klassenleiter sollen die besonderen Gegebenheiten der Klasse und die fachliche und persönliche Eignung der Lehrkräfte sowie deren weitere Dienstaufgaben berücksichtigt werden. Das Dienstalter und die Besonderheiten der Ausbildung sind zu beachten, begründen aber ebenso wenig Vorrechte wie eine etwaige Teilzeitbeschäftigung. Der Schulleiter achtet auf möglichst gleichmäßige Belastung der Lehrkräfte. Begründeten Wünschen der Lehrkräfte bezüglich ihres Einsatzes kann im Rahmen des Möglichen Rechnung getragen werden. Die Belange schwerbehinderter Lehrkräfte hat er zu beachten (§ 7). Die Lehrkraft hat jedoch insbesondere keinen Anspruch auf den Unterricht in bestimmten Klassen oder Gruppen oder zu bestimmten Zeiten oder auf einen unterrichtsfreien Tag im Stundenplan.

(2) Über die in der Dienstordnung und in den Schulordnungen geregelten Fälle hinaus kann der Schulleiter das Kollegium oder Teile des Kollegiums aus besonderen Gründen auch kurzfristig zu Dienstbesprechungen einberufen. Die in den Schulordnungen geregelten Zuständigkeiten der Lehrerkonferenz bleiben davon unberührt. Insbesondere können bei diesen Dienstbesprechungen keine Beschlüsse gefasst werden, die der Lehrerkonferenz vorbehalten sind.

(3) Der Schulleiter informiert sich über das Unterrichtsgeschehen auch durch Besuch des Unterrichts. Er achtet unter anderem darauf, dass die Anforderungen in den einzelnen Fächern das rechte Maß einhalten. Seine Beobachtungen bespricht er mit der Lehrkraft.

- (4) Der Schulleiter sorgt für eine gleichmäßige Verteilung der schriftlichen Aufgaben über das ganze Schuljahr sowie für die Angemessenheit der Aufgabenstellung und der Benotung durch die Lehrkräfte. Hält der Schulleiter die Änderung einer Note für erforderlich, ohne ein Einverständnis mit der Lehrkraft hierüber erzielen zu können, so entscheidet die Lehrerkonferenz. Stellt er nach Rücksprache mit der Lehrkraft und gegebenenfalls mit dem Fachbetreuer der Schule fest, dass die Anforderungen in einer Schulaufgabe, Kurzarbeit, Probearbeit oder Stegreifaufgabe für die Jahrgangsstufe nicht angemessen war oder der Lehrstoff nicht genügend vorbereitet war, so kann er die Aufgabe für ungültig erklären und die Anfertigung einer neuen anordnen.
- (5) Der Schulleiter unterrichtet die Lehrkräfte über amtliche Vorschriften und Weisungen des Schulträgers, der Schulaufsichtsbehörden, Mitteilungen des Katholischen Schulwerks in Bayern und im Rahmen der bestehenden Vorschriften über alle wesentlichen Angelegenheiten der Schule. Für die Unterrichtung des Elternbeirats gilt die an der Schule bestehende Regelung der Elternmitwirkung. Der Schulleiter sorgt für eine sachlich fundierte Erörterung pädagogischer und fachlicher Fragen in den Konferenzen, damit neue Erkenntnisse in Pädagogik, Didaktik und Fachwissenschaften in die Arbeit der Schule angemessen einbezogen werden. Er achtet in den Konferenzen darauf, dass die umfassende religiöse Erziehung als Prinzip des Unterrichts und der Gestaltung des Schullebens Berücksichtigung findet.
- (6) Der Schulleiter überwacht die Ordnungsmaßnahmen. Näheres bestimmt eine an der Schule bestehende Regelung über Ordnungsmaßnahmen. Im Übrigen werden dem Schulleiter die schriftlichen Mitteilungen an die Erziehungsberechtigten, gegebenenfalls an die Auszubildenden oder Arbeitgeber, über Ordnungsmaßnahmen der Lehrkräfte vor Auslauf vorgelegt.
- (7) Der Schulleiter hat für eine ordnungsgemäße Aufbewahrung der Akten, insbesondere für eine sichere Aufbewahrung von Prüfungsaufgaben und ähnlichen Schriftstücken zu sorgen. Soweit in der Schulanlage eine sichere Aufbewahrung nicht möglich ist, hat er sich an den Schulträger zu wenden.
- (8) Der Schulleiter arbeitet als Vertreter des Schulträgers mit der Mitarbeitervertretung vertrauensvoll zusammen.
- (9) Der Schulleiter informiert den Schulträger unverzüglich über alle die Schule betreffenden wesentlichen Vorgänge. Dazu gehören insbesondere Probleme bei der Aufnahme von Schülern oder der Beendigung des Schulverhältnisses sowie solche Ereignisse, die für Rundfunk, Fernsehen oder Presse interessant sind, schwerwiegende Probleme mit Lehrkräften oder Erziehungsberechtigten, Informationen, die in den Medien über die Schule erscheinen sowie Besuche staatlicher Aufsichtsbeamter und Ergebnisse daraus.
- (10) Der Schulleiter stellt dem Schulträger unverzüglich auf dessen Anforderung schriftliche Unterlagen, insbesondere Protokolle über Lehrer- und Klassenkonferenzen,

zen, Fachsitzungen, Sitzungen der Schülermitverantwortung oder Elternmitwirkung zur Verfügung. Der Schulträger ist nach näherer Regelung durch den Schulträger vom Schulleiter an schulischen Vorgängen zu beteiligen, z.B. bei Ordnungsmaßnahmen oder im Bereich der Elternmitwirkung.

§ 27 Aufgaben des Schulleiters als Vorgesetzter

In seiner Eigenschaft als Vorgesetzter übt der Schulleiter für den Schulträger das Direktionsrecht über die Lehrkräfte und das sonstige Personal der Schule aus. Die Diensttherrensatzung des Katholischen Schulwerks in Bayern bleibt davon unberührt. Soweit nicht anderweitige Zuständigkeitsregelungen bestehen, zählen hierzu vor allem die Behandlung von Beschwerden, die Ausübung arbeitsrechtlicher Befugnisse wie Rügen, Abmahnung oder Kündigung, die Gewährung von Urlaub, die Genehmigung von Dienstreisen und die Erstellung der dienstlichen Beurteilung. Soweit der Schulleiter als Vertreter des Schulträgers tätig wird, macht er dies kenntlich.

§ 28 Schulseelsorger

Der Schulseelsorger ist in besonderer Weise für die religiöse Prägung der Schule verantwortlich. Das gilt auch für andere Mitarbeiter in der Schulpastoral.

§ 29 Schulträger

- (1) Schulträger ist die (Erz-)Diözese, das Ordensinstitut oder eine sonstige Einrichtung, von der die Schule als katholische Schule gemäß Canon 803 des Codex des kirchlichen Rechtes in eigener Verantwortung betrieben wird.
- (2) Der Schulträger hat die Verantwortung für die Verwirklichung der Ziele der Schule und schafft hierfür die notwendigen Voraussetzungen.
- (3) Der Schulträger unterstützt den Schulleiter bei der Erfüllung von dessen Aufgaben. Er kann an Lehrerkonferenzen, Sitzungen der Elternmitwirkung und ähnlichen Veranstaltungen teilnehmen sowie jederzeit den Unterricht besuchen.
- (4) Der Schulträger ist gegenüber dem Schulleiter vorbehaltlich der Befugnisse des Katholischen Schulwerks in Bayern oder eines anderen Dienstherrn weisungsberechtigt. Kommt der Schulleiter Weisungen des Schulträgers nicht nach, kann dieser die notwendigen Maßnahmen selbst vornehmen. Der Schulleiter erstellt nach näherer Anweisung durch den Schulträger den Haushaltsplan.

V. Abschnitt: Schulverwaltung

§ 30 Verwaltung des Schulvermögens und Sicherheitsvorkehrungen

- (1) Der Schulleiter verwaltet für den Schulträger und nach dessen Richtlinien oder Weisungen die Schulanlage und die zur Verfügung gestellten beweglichen Sachen. Die Schulanlage bedarf dauernder Überwachung in baulicher Hinsicht. Der Schulleiter ist darum besorgt, dass ihm die Lehrkräfte sowie das Verwaltungs- und Hauspersonal über Mängel und Schäden unverzüglich berichten. Alle bedeutsam erscheinenden Mängel und Schäden, die nicht vom Hauspersonal behoben werden können, teilt der Schulleiter unverzüglich dem Schulträger mit. Er wirkt auch darauf hin, dass der Schulträger die Schulanlage im erforderlichen Umfang reinigt, beheizt und beleuchtet.
- (2) Der Schulträger kann die Bewirtschaftung der für den Schulaufwand bereitgestellten Haushaltsmittel ganz oder teilweise dem Schulleiter oder nach dessen Vorschlag einer anderen Lehrkraft übertragen.
- (3) Nach § 22 Abs. 1 SGB VII ist an jeder Schule vom Schulleiter eine geeignete Person zum Sicherheitsbeauftragten zu bestellen. Das Nähere ist in der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht, Kultus, Wissenschaft und Kunst über die Unfallverhütung, Sicherheitserziehung und Schülerunfallversicherung in den Schulen vom 16. Juni 1982 (KMBI I S. 290) in der jeweils gültigen Fassung geregelt. Der Schulleiter hat für den Fall des Feueralarms und ähnliche Geschehnisse durch eine Regelung (Notfall-Ordnung) und entsprechende Übungen Vorsorge zu treffen. Es ist sicherzustellen, dass auch bei einem Feueralarm während der Pause sofort festgestellt werden kann, wie viele Schüler in ihrer Klasse anwesend waren. Ebenso ist zu regeln, wer die Klasse zum Sammelpunkt führt.
- (4) Über die Verwendung des Schulvermögens für schulfremde Zwecke entscheidet unter Wahrung der schulischen Belange der Schulträger im Benehmen mit dem Schulleiter. Beim Abschluss einschlägiger Vereinbarungen wirkt der Schulleiter darauf hin, dass hierbei eine Schadenshaftung des Schulträgers, seiner Lehrkräfte und sonstigen Bediensteten ausgeschlossen ist.

§ 31 Ärztliche und hygienische Betreuung

Die hygienischen Verhältnisse überwacht der Schulleiter zusammen mit dem Gesundheitsamt. Der Schulleiter wendet sich erforderlichenfalls an das zuständige Gesundheitsamt, soweit dieses die gesundheitliche Betreuung der Schüler unmittelbar wahrnimmt.

§ 32 Personal

Der Schulleiter ist in Erfüllung der Aufgaben bei der Verwaltung des Schulvermögens sowie in schulischen Angelegenheiten im Benehmen mit dem Schulträger dem Verwaltungs- und Hauspersonal gegenüber weisungsberechtigt.

§ 33 Dienstsiegel

- (1) Jede Schule führt ein Dienstsiegel.
- (2) Das Dienstsiegel ist so zu verwahren, dass Verlust und Missbrauch ausgeschlossen sind.
- (3) Die Zeugnisse sind, soweit dies in den Schulordnungen vorgesehen ist, mit dem Dienstsiegel von Hand zu versehen. Im Übrigen wird das Dienstsiegel nur auf wichtigen Schriftstücken und Mitteilungen verwendet.

§ 34 Besondere Vorkommnisse

Bei Vorkommnissen von besonderer Bedeutung für die Schule, wie Bränden, großen Wasserschäden, Einbrüchen im Schulhaus, schweren Unfällen während des Unterrichts oder im Schulbereich, Bombenfunden usw. ist dem Schulträger unverzüglich zu berichten. Dienstunfälle von Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern teilt der Schulleiter auch dem Schulwerk mit. Satz 2 gilt entsprechend für hinreichende Anhaltspunkte von Dienstpflichtverletzungen.

§ 35 Forderungen gegen den Schulträger

Werden bei der Schule Forderungen gegen den Schulträger (z.B. auf Schadensersatz) geltend gemacht, die aus Erklärungen, Handlungen oder Unterlassungen der Schule oder von Beschäftigten an dieser Schule hergeleitet werden, so setzt sich der Schulleiter unverzüglich mit dem Schulträger in Verbindung.

VI. Abschnitt: Schulaufsicht

§ 36 Staatliche Schulaufsicht

Die Zuständigkeiten, Aufgaben und Befugnisse der staatlichen Schulaufsicht regeln sich nach dem Bayerischen Erziehungs- und Unterrichtsgesetz (BayEUG) in der jeweiligen Fassung und den Ausführungsbestimmungen dazu. Der Schulleiter achtet auf die Wahrung der Freiheit in der Entscheidung über die besondere pädagogische oder religiöse Prägung der Schule, über Lehr- und Erziehungsmethoden, über Lehrstoff und Formen der Unterrichtsorganisation.

§ 37 Unterrichtsübersichten

Die Schule legt der Schulaufsichtsbehörde jährlich Unterrichtsübersichten nach näherer Regelung vor. Veränderungen im Lehrkräftebedarf sind dem Schulträger rechtzeitig zu melden.

§ 38 Jahresbericht

- (1) Soweit die Schule der Schulaufsichtsbehörde einen schriftlichen Bericht über das abgelaufene Schuljahr vorlegt, leitet sie dem Schulträger Abdrucke oder Ablichtungen des Berichts und von Bescheiden dazu zu.

(2) Nach Maßgabe der Haushaltsmittel gibt die Schule am Schluss des Schuljahres für die Schüler und Erziehungsberechtigten einen Jahresbericht heraus. Die Ausgestaltung bleibt vorbehaltlich datenschutzrechtlicher Bestimmungen der Schule überlassen.

VII. Abschnitt: Schlussvorschriften

§ 39

Diese Dienstordnung wird durch Inbezugnahme zum Inhalt der Arbeitsverträge gemacht.

§ 40 In-Kraft-Treten

- (1) Diese Dienstordnung tritt am 01. Mai 2000 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Dienstordnung für Lehrer an katholischen Schulen in freier Trägerschaft in Bayern in der Fassung vom 01. Oktober 1985 außer Kraft.

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

I. Allgemeiner Teil

1. Beruf und kirchliche Stellung

1.1. „Gemeindereferentin/Gemeindereferent“ bezeichnet einen pastoralen Beruf im kirchlichen Dienst, der Frauen und Männern offen steht.

Taufe und Firmung, die allen Gliedern der Kirche die Teilhabe am gemeinsamen Priestertum der Gläubigen vermitteln, sind die sakramentale Grundlage für diesen Dienst. Gemeinsam mit Priestern, anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Ehrenamtlichen arbeiten Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten beim Aufbau und bei der Bildung lebendiger Gemeinden mit. Durch die Teilnahme an den drei Grunddiensten Verkündigung, Liturgie und Diakonie tragen sie zur Wirksamkeit des Dienstes der Kirche in den verschiedenen Lebensbereichen bei.

Für ihre Aufgaben bedürfen Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten entsprechender menschlicher und religiös-kirchlicher Voraussetzungen, einer theologisch-pastoralen Ausbildung sowie der Bereitschaft, sich mit den Lebensbedingungen der Gemeindemitglieder vertraut zu machen.

Als kirchlicher Beruf steht ihr Dienst unter der Leitung des (Erz-)Bischofs, der sie auch zu ihrem Dienst sendet. Im jeweiligen Einsatzbereich ist die/der für die Leitung Verantwortliche die/der unmittelbare Dienstvorgesetzte.

1.2. Innerhalb ihrer Mitwirkung in den Grunddiensten der Gemeindepastoral werden Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten mit Aufgaben auch eigenständig betraut. In diesen besonders übertragenen Aufgaben kommt ihnen Eigenverantwortlichkeit zu. Bei der Stellenzuweisung ist darauf zu achten, dass sowohl die Anforderungen der jeweiligen Einsatzstelle als auch die individuellen Fähigkeiten und erworbenen Kompetenzen der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten berücksichtigt werden. Die Arbeitszeit lässt sich wegen des besonderen Dienstes der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten in der Regel nicht nach gleichbleibenden Dienstplänen festlegen.

1.3. Wo es erforderlich ist, kann bei entsprechender Eignung eine Gemeindereferentin/ ein Gemeindereferent neben dem ihr/ihm eigenen beruflichen Auftrag zur Übernahme einzelner Aufgaben des kirchlichen Amtes herangezogen werden. Solche Beauftragungen erfolgen durch den dazu bevollmächtigten Amtsträger. Längerfristige Beauftragungen werden vom (Erz-)Bischof ausgesprochen.

1.4. Die Berufsbezeichnung „Gemeindereferentin/Gemeindereferent“ gilt nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung und erfolgter Anstellung.

Während der Berufseinführung lautet die Berufsbezeichnung „Gemeindeassistentin/ Gemeindeassistent“.

2. Einsatzorte und Aufgaben

2.1. Der Einsatz erfolgt:

- in der Regel in einer Pfarrgemeinde bzw. einer größeren Seelsorgeeinheit;
- je nach pastoraler Situation auch im kategorialen Bereich (z. B. Kranken-, Jugend-, Familien-, Altenseelsorge, Verbandsarbeit, caritativer Dienst, Bildungsarbeit, Aus- und Fortbildung, geistliche Begleitung).

Die Gemeindereferentin/der Gemeindereferent soll nach Möglichkeit am Einsatzort wohnen.

2.2. Schwerpunkte der Tätigkeit sind:

- das Zusammenführen der Gläubigen zum Aufbau lebendiger geschwisterlicher Gemeinden;
- das Entdecken und Fördern der verschiedenen Charismen;
- die Ermutigung, Qualifizierung und fachliche Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter;
- die seelsorgliche Begleitung von Zielgruppen;
- die Übernahme von besonderer Verantwortung in Teilbereichen des gemeindlichen Lebens.

Die einzelnen seelsorglichen Tätigkeiten vollziehen sich in den drei Grunddiensten Verkündigung, Liturgie und Diakonie.

Im Bereich **Verkündigung** (Verkündigung des Evangeliums in konkreten Lebenssituationen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen) vor allem:

- Gewinnung, Befähigung und Begleitung Einzelner und Gruppen zum Glaubensgespräch und Glaubenszeugnis und zur ehrenamtlichen Mitarbeit;
- Befähigung von Eltern und anderen zu Einführung der Kinder in den Glauben und in das Leben mit der Kirche;
- Vorbereitung zum Sakramentenempfang und Begleitung katechumenaler Wege;
- schulischer Religionsunterricht und Schulpastoral;
- Bibelarbeit und kirchliche Bildungsarbeit;
- Vorbereitung und Durchführung von Glaubensseminaren, Besinnungstagen und Exerzitien;
- geistliche Begleitung.

Im Bereich **Liturgie** (Feier des Glaubens in Gemeinschaft) vor allem:

- Mitwirkung bei der Planung, Vorbereitung und Gestaltung von Gottesdiensten;
- Leitung von Wortgottesfeiern und anderen gottesdienstlichen Feiern;
- Gewinnung, Befähigung und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter (Liturgiekreise);
- Anregung und Befähigung zum Mitvollzug liturgischer Feiern.

Im Bereich **Diakonie** (Lebenshilfe aus dem Geist des Evangeliums) vor allem:

- seelsorgliche Gespräche;
- Hausbesuche im Sinne von nachgehender Seelsorge;
- Krankenpastoral;
- Begleitung von einzelnen und Gruppen in verschiedensten Lebenssituationen und Lebensphasen;
- Gewinnung, Befähigung und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter;
- Kooperation mit Verbänden sowie kirchlichen und kommunalen Einrichtungen im Bereich der Caritas und des Sozialwesens;
- offene Jugendarbeit;
- kirchliche Gremienarbeit.

2.3. Je nach pastoraler Situation und Beauftragung können Gemeindereferentinnen/ Gemeindereferenten im Rahmen der geltenden kirchenrechtlichen Bestimmungen bei folgenden Aufgaben des kirchlichen Amtes mitwirken: Kommunionsspendung, Segnungen, Leitung von Wortgottesfeiern, Predigtendienst, Leitung von Trauer- und Begräbnisfeiern.

2.4. Der zuständige Bischof kann in besonderen Fällen Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten mit der Aufgabe eines Stellvertretenden Kirchenverwaltungsvorstandes (vgl. Kirchenstiftungsordnung) oder einer/eines Pfarrbeauftragten (vgl. c. 517 § 2 CIC) betrauen.

2.5. Die unter 2.2.–2.4. genannten Aufgaben können im Sinn einer kooperativen Pastoral nur unter der Leitung des/der für den jeweiligen Einsatzbereich Verantwortlichen und im Zusammenwirken mit den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Ehrenamtlichen erfüllt werden.

2.6. Die Gemeindereferentin/der Gemeindereferent nimmt an den regelmäßigen Seelsorge- bzw. Dienstbesprechungen teil, ebenso an den Seelsorgekonferenzen auf Dekanatssebene.

2.7. Die Mitgliedschaft in kirchlichen Gremien richtet sich nach den Bestimmungen der entsprechenden kirchlichen Ordnungen.

3. Voraussetzungen für den Dienst

Für die Anstellung als Gemeindereferentin/Gemeindereferent müssen bestimmte menschliche, religiös-kirchliche und fachliche Voraussetzungen gegeben sein sowie die Bereitschaft, diese weiterzuentwickeln.

3.1. Menschliche Voraussetzungen sind: die für den Beruf erforderliche körperliche und seelische Gesundheit, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Unterscheidungs- und Entscheidungsfähigkeit, Fähigkeit zur Wahrnehmung eigener Verantwortung, Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Diskretion, Fähigkeit zu realistischer Selbsteinschätzung, organisatorische

und gestalterische Fähigkeiten, Bereitschaft zum Eingehen auf unterschiedliche Lebenssituationen der Menschen, Fähigkeit zur Bewältigung der Aufgabenvielfalt.

3.2. Religiös-kirchliche Voraussetzungen sind persönliche Gläubigkeit und das Bemühen um eine konkrete geistliche Lebensgestaltung, Gebet und Orientierung an der Heiligen Schrift, Leben aus der Kraft der Sakramente, aktive Teilnahme am Leben einer Gemeinde, Übereinstimmung mit der Glaubenslehre und Orientierung an der Lebensordnung der katholischen Kirche als Leitlinie für das persönliche Leben.

3.3. Die fachlichen Voraussetzungen werden erworben:

- in der Regel durch ein erfolgreich abgeschlossenes theologisch-religionspädagogisches Studium an einer Fachhochschule. Unter Berücksichtigung diözesaner Regelungen kann die Ausbildung auch an einer Fachakademie oder durch eine vergleichbare berufs- und praxisbegleitende Ausbildung erfolgen;
- durch das erfolgreiche Absolvieren vorgeschriebener Praktika;
- durch die Inanspruchnahme spiritueller Begleitung und die Teilnahme an gemeinsamen geistlichen Angeboten gemäß den diözesanen Vorgaben
- sowie den erfolgreichen Abschluss der zweiten Bildungsphase.

3.4. Voraussetzung für den Dienst als Gemeindefereferentin/Gemeindefereferent ist eine im Glauben angenommene und gestaltete Lebensform. Gemeindefereferentinnen und Gemeindefereferenten sollen in ihrem persönlichen Lebenskreis glaubwürdige Zeugen der Frohen Botschaft sein. Das Einverständnis des Ehepartners mit der Übernahme des pastoralen Dienstes wird vorausgesetzt.

3.5. Im Übrigen gelten die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“.

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

Die Bildung der Gemeindefereferentin/des Gemeindefereferenten gliedert sich in drei Phasen: die Ausbildung, die Berufseinführung und die Fortbildung nach der Zweiten Dienstprüfung. In jeder dieser Phasen sind die Dimensionen Persönlichkeitsentwicklung, Spiritualität, theologisches Wissen und pastoralpraktische Befähigung in je verschiedener Akzentuierung unverzichtbar.

4.1. Die Phase der Ausbildung umfasst das vorgeschriebene Studium einschließlich der zwei praktischen Studiensemester bzw. dem Berufspraktischen Jahr; sie wird durch die erfolgreiche Erste Dienstprüfung beendet. Für das Jahrespraktikum wird ein Ausbildungsvertrag, für das berufspraktische Jahr wird ein Praktikantenvertrag abgeschlossen. Näheres regeln die jeweiligen diözesanen Ordnungen und die Ordnungen der Ausbildungsstätten.

Die theologisch-religionspädagogische Ausbildung erfolgt in der Regel an einer Fachhochschule. Der Fachhochschulabschluss gilt als Erste Dienstprüfung. Die

anderen Ausbildungswege sind gemäß den jeweiligen diözesanen Vorschriften Zulassungsvoraussetzungen für eine der Ersten Dienstprüfung vergleichbaren kirchlichen Prüfung.

Soweit die Durchführung des berufspraktischen Jahres in der Verantwortung der Diözese liegt, gelten die jeweiligen diözesanen Bestimmungen. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Ersten Dienstprüfung entscheidet die (Erz)Diözese über die Anstellung als Gemeindeassistentin/Gemeindeassistent.

4.2. Die Phase der Berufseinführung umfasst in der Regel die ersten beiden Dienstjahre. Die Gemeindeassistentin/der Gemeindeassistent erhält für diese Zeit eine vorläufige bischöfliche Beauftragung für die kirchliche Gemeindegemeinschaft und die vorläufige Unterrichtserlaubnis für den Religionsunterricht.

Die Phase der Berufseinführung wird mit der Zweiten Dienstprüfung abgeschlossen. Die Zweite Dienstprüfung kann bei Vollbeschäftigung frühestens am Ende des zweiten Dienstjahres und muss spätestens am Ende des vierten Dienstjahres abgelegt werden.

Inhalt und Verfahren der Zweiten Dienstprüfung werden durch die Diözesen geregelt.

4.3. Nach erfolgreichem Abschluss der Zweiten Dienstprüfung und Anstellung durch die Diözese erhält die Gemeindefürsorgebeauftragte/der Gemeindefürsorgebeauftragte die bischöfliche Beauftragung für die kirchliche Gemeindegemeinschaft und die Missio canonica für den Religionsunterricht. Die Erteilung der Beauftragung erfolgt im Rahmen einer gottesdienstlichen Feier.

Zu Beginn ihrer/seiner Tätigkeit und bei einem Wechsel der Einsatzstelle wird die Gemeindefürsorgebeauftragte/der Gemeindefürsorgebeauftragte durch den/die für die Leitung Verantwortliche/n in geeigneter Weise eingeführt (z. B. im Gottesdienst, im Pfarrbrief).

4.4. Die Phase der Fortbildung beginnt mit der Anstellung und umfasst die gesamte Zeit des Dienstes als Gemeindefürsorgebeauftragte/der Gemeindefürsorgebeauftragte. Die Fortbildung dient der Reflexion (z.B. Praxisbegleitung, Supervision) und der Erweiterung der für die Ausübung des pastoralen Dienstes erforderlichen persönlichen, fachlichen und spirituellen Kompetenzen. Im Interesse einer fruchtbaren Zusammenarbeit der verschiedenen pastoralen Dienste sorgt die (Erz-)Diözese neben speziellen Fortbildungsveranstaltungen für Gemeindefürsorgebeauftragte/der Gemeindefürsorgebeauftragte auch für berufsgruppenübergreifende Fortbildungsangebote.

Die Gemeindefürsorgebeauftragte/der Gemeindefürsorgebeauftragte ist zur berufsbegleitenden Fortbildung verpflichtet. Die Teilnahme an Supervision wird empfohlen und unterstützt.

Vorstehende Dienstordnung entspricht einem grundsätzlichen Übereinkommen der bayerischen Diözesen vom 19. 09. 2001.

Sie wird für die (Erz-)Diözese mit Wirkung vom 01. 01. 2002 in Kraft gesetzt.
Die Dienstordnung für Gemeindeassistenten/-innen und Gemeindereferenten/-innen in der (Erz-)Diözese vom wird mit gleichem Datum außer Kraft gesetzt.
(Erz-)Bischof

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

Die Bayer. Reg.-KODA stellt fest und bestätigt, dass die „Dienstordnung für Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten Teil I, Allgemeiner Teil“ in der Fassung vom 01. 01. 2002 Bestandteil der Arbeitsverträge der Mitarbeiter im Bereich des Arbeitsvertragsrechts der bayer. (Erz-)Diözesen ist.

Stichwortverzeichnis (Stand 01.November 2003)

(Es sind nur die Hauptfundstellen angegeben)

A

Abfindung Teil C, 4., § 7 f./Teil C, 13., § 5 Abs. 7

Abgeltung

– der Überstunden Teil A, 1., § 17 Abs. 5

Teil B, 1., § 30 Abs. 6

– des Urlaubsanspruchs Teil A, 1., § 51/Teil B, 1., § 54

Abordnung Teil A, 1., § 12/Teil B, 1., § 36; § 38/Teil D, 1.1., § 10

Abrechnung der Bezüge Teil A, 1., § 36/Teil B, 1., § 31

Abschlussarbeiten Teil A, 1., § 15 Abs. 3/Teil B, 1., § 15 Abs. 3

Abtretung Teil A, 1., § 36 Abs. 7 u. 10/Teil B, 1., § 31 Abs. 8 u. 10

Allgemeine Arbeitsbedingungen Teil A, 1., §§ 7 ff./Teil A, 2., SR 2 b Nr. 8; Teil A, 2., SR 2 c Nr. 3/Teil B, 1., §§ 8 ff./Teil D, 1.1., §§ 3 ff./Teil D, 2.1., § 8

Allgemeine Vergütungsordnung Teil A, 3.

Altersvorsorge, betriebliche

– bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden Teil A, 1., § 46/Teil B, 1., § 44/Teil C, 3 a

– bei der SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas VVaG Teil A, 1., § 46 a/Teil B, 1., § 44 a/Teil C, 3 b

– bei einer anderen Pensionskasse oder einem Pensionsfonds Teil A, 1., § 46 b/Teil B, 1., § 44 b

– durch Entgeltumwandlung Teil A, 1., § 46 c/Teil B, 1., § 44 c/Teil C, 3 c

Altersgrenze

– Weiterbeschäftigung über die – hinaus Teil A, 1., § 60/Teil B, 1., § 63

Altersteilzeit –

– Regelung der – Teil C, 13.

Änderungskündigung Teil A, 1., § 55 Abs. 2/Teil B, 1., § 60/Teil C, 4., § 11

Anfangsgrundvergütung Teil A, 1., § 27; § 30

Angestellte

– angestelltenversicherungspflichtige – Teil A, 1., § 1 Abs. 1

– arbeiterrentenversicherungspflichtige – Teil A, 1., § 1 Abs. 2

– Sonderregelungen für – Teil A, 2.

– Dienst- und Vergütungsordnungen für – Teil A, 4.

Anrechnung

– überzahlter Bezüge Teil A, 1., § 36 Abs. 6/Teil B, 1., § 31 Abs. 6

Arbeitsplatz Teil A, 1., § 15/Teil B, 1., § 15

Arbeitsplatzsicherung s. *Rationalisierungsschutz*

Arbeitsplatzteilung Teil A, 1., § 15 d/Teil B, 1., § 15 d

Arbeitsstelle Teil A, 1., § 15/Teil B, 1., § 15

Arbeitsunfähigkeit

– Anzeigepflicht bei – Teil A, 1., § 37 a/Teil B, 1., § 42 a/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6

– ärztliche Bescheinigung bei – Teil A, 1., § 37 a/Teil B, 1., § 42 a/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6

– Krankenbezüge bei – Teil A, 1., § 37; § 71/Teil B, 1., § 42/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6

– Kündigung aus Anlass einer – Teil A, 1., § 37 Abs. 2; § 71 Abs. 2/Teil B, 1., § 42/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6

– verursacht durch einen Dritten Teil A, 1., § 38/Teil B, 1., § 43

während des Urlaubs Teil A, 1., § 47 Abs. 6

Arbeitsunfall

– Krankenbezüge bei – Teil A, 1., § 37; § 71/Teil B, 1., § 42/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6

Arbeitsunterbrechung

– Berücksichtigung als Beschäftigungszeit Teil A, 1., § 19/Teil B, 1., § 6

– Berücksichtigung als Bewährungszeit Teil A, 1., § 23 a Z. 4/Teil B, 3., Vorbemerkung Lohngruppen

5 B

– Ruhepausen Teil B, 1., § 25 Abs. 9/Teil C, § 6

Arbeitsverhältnis

– Ausschlussfrist für Ansprüche aus dem – Teil A, 1., § 70/Teil B, 1., § 72

– überzahlter Bezüge und Vorschüsse auf das Sterbegeld Teil A, 1., § 41 Abs. 4/Teil B, 1., § 47

Anrechnungsvorschriften (Urlaub) Teil A, 1., § 47 Abs. 5 u. 6/Teil B, 1., § 52

Anstalten und Heime

– SR für Angest. in – Teil A, 2., SR 2 b; SR 2 c

Anzeigepflicht

– bei Arbeitsunfähigkeit Teil A, 1., § 37 a/Teil B, 1., § 42 a/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6

– bei Nebentätigkeit Teil A, 1., § 11/Teil B, 1., § 13/Teil D, 2.1., § 8

Arbeit

– dienstplanmäßige Teil A, 1., § 15 Abs. 8/Teil B, 1., § 15 Abs. 8

– nicht dienstplanmäßige – Teil A, 1., § 16 a/Teil B, 1., § 17

Arbeiter

– nicht vollbeschäftigter – Teil B, 1., § 30 Abs. 2

– nicht vollleistungsfähiger – Teil B, 1., § 25

– vorübergehend beschäftigter – Teil B, 2., SR 2 k

Arbeitgeber

– Pflicht zur Versicherung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge Teil A, 1., §§ 46 bis 46 b/Teil B, 1., §§ 44 bis 44 b/Teil D, 1.1., § 20

Arbeitnehmer Teil A, 1., § 1/Teil B, 1., § 1

Arbeitsausfall

– Lohnfortzahlung bei – Teil B, 1., § 35

– Vergütung bei – Teil A, 1., § 52 a/Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten Teil C, 10 a

Arbeitsbefreiung

– für geleistete Überstunden Teil A, 1., § 17 Abs. 5/Teil A, 2., SR 2 c Nr. 7/Teil B, 1., § 19

– kurze – ohne Vergütung Teil A, 1., § 52 Abs. 3/Teil B, 1., § 33/Teil D, 1.1., § 13

– mit Vergütung Teil A, 1., § 52/Teil B, 1., § 33/Teil D, 1.1., § 13

Arbeitsbeginn Teil A, 1., § 15 Abs. 7/Teil B, 1., § 15 Abs. 7

Arbeitsbereitschaft

– Verlängerung der Arbeitszeit bei – Teil A, 1., § 15 Abs. 2/Teil B, 1., § 15 Abs. 2; § 18

Arbeitsbeschaffungs-Maßnahme (ABM) Teil A, 1., § 3/Teil B, 1., § 3

Arbeitsbescheinigung Teil A, 1., § 61/Teil A, 2., SR 2 c Nr. 12/Teil B, 1., § 64

– Beendigung (s. a. *Kündigung*) Teil A, 1., § 58/Teil B, 1., § 56

– befristetes – Teil A, 2., SR 2 y/Teil B, 2., SR 2 k

– Ruhen von Rechten und Pflichten aus dem – Teil A, 1., § 50; § 59/Teil B, 1., § 55; § 62

– zur Aushilfe Teil A, 2., SR 2 y/Teil B, 2., SR 2 k

– Arbeitsbescheinigungen und Zeugnisse bei Beendigung Teil A, 1., § 61/Teil B, 1., § 64/Teil D, 1.1., § 23

– auf Probe Teil A, 1., § 5/Teil B, 1., § 5

– Auflösung Teil A, 1., § 58/Teil B, 1., § 64

Arbeitsverhinderung Teil A, 1., § 37; § 71/Teil B, 1., § 42/Teil D, 1.1., § 13/Teil D, 2.1., § 6

Arbeitsversäumnis Teil A, 1., § 18/Teil B, 1., § 20/Teil D, 1.1., § 7 a

Arbeitsvertrag

– Angabe der VergGr. im – bei der Einstellung Teil A, 1., § 22 Abs. 3

– befristeter – Teil A, 2., SR 2 y/Teil B, 2., SR 2 k

– bei Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze Teil A, 1., § 60/Teil B, 1., § 63

– bei Beschäftigung von Arbeitern als Angestellte Teil A, 1., § 1

– Schriftform und Nebenabreden Teil A, 1., § 4/Teil B, 1., § 4

– Kündigung zur Änderung des – Teil A, 1., § 55 Abs. 2/Teil B, 1., § 60

Arbeitsvertragliche Pflichten Teil A, 1., § 8/Teil A, 2., SR 2 b Nr. 3; SR 2 c Nr. 3/Teil B, 1., § 8/Teil D, 2.1., § 8

Arbeitsverträge

– Richtlinien zur Vereinheitlichung der – Teil C, 2.
Arbeitszeit
– an Sonn- und Feiertagen und an Mariä Himmelfahrt
Teil A, 1., § 16/Teil B, 1., § 16
– Beginn der – Teil A, 1., § 15 Abs. 7/Teil B, 1.,
§ 15 Abs. 7
– Berechnung der – bei Dienstreisen Teil A, 1.,
§ 17 Abs. 2/Teil B, 1., § 39
– dienstplanmäßige – Teil A, 1., § 15 Abs. 8/
Teil B, 1., § 15 Abs. 8
– regelmäßige – Teil A, 1., § 15 Abs. 8/Teil B, 1.,
§ 15 Abs. 8
– von Angest. in Anstalten und Heimen i. S. d.
Sonderregelung 2 b Teil A, 2., SR 2 b Nr. 4
– von Ärzten in Anstalten und Heimen i. S. d.
Sonderregelung 2 c Teil A, 2., SR 2 c Nr. 7
– von Lehrern Teil A, 2., SR 2 l
– von Bibliothekaren Teil A, 2., SR 2 m Nr. 2
– von Angest. in Landwirtschaft, Wein- und Obstbau
Teil A, 2., SR 2 p Nr. 2
– von Angest. als Hausmeistern Teil A, 2.,
SR 2 r Nr. 2

– für Mitarbeiter im liturgischen Dienst Teil C, 1.,
§§ 10 ff.
Ärzte
– SR für – in Anstalten und Heimen Teil A, 2.,
SR 2 c
Ärztliche Bescheinigungen bei Arbeitsunfähigkeit
Teil A, 1., § 37 a/Teil B, 1., § 42 a/Teil D, 1.1.,
§ 11/Teil D, 2.1., § 6
Ärztliche Untersuchung und Kosten s. *Untersuchung,*
ärztliche
Assistenten, wissenschaftliche, ausgenommen vom
ABD Teil A Teil A, 1., § 3
Aufgaben von begrenzter Dauer
– SR für Mitarbeiter – Teil A, 2., SR 2 y/Teil B, 2.,
SR 2 k
Auflösungsvertrag Teil A, 1., § 58/Teil B, 1., § 58
Aufschlag bei der Berechnung der Urlaubsvergütung
Teil A, 1., § 47 Abs. 2/Teil B, 1., § 48
Abs. 2
Aufstieg
– Bewährungs- Teil A, 1., § 23 a A./Teil B, 3.
Vorbemerkung zu Lohngruppenverzeichnis
Nr. 5
– Fallgruppen-, Teil A, 1., § 23 a A.
– Zeit Teil A, 1., § 23 a B.
Ausgleich dienstplanmäßiger Arbeit an Sonntagen
und Wochenfeiertagen Teil A, 1., § 15 Abs. 6/
Teil B, 1., § 15 Abs. 6
Ausgleich von Überstunden Teil A, 1., § 17
Abs. 5/Teil A, 2., SR 2 m Nr. 2; SR 2 q Nr. 2; SR
2 r Nr. 4/Teil B, 1., § 19 Abs. 4/Teil B, 2., SR 2 f
Nr. 4
Ausgleichszulage
– bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit Teil A,
1., § 56/Teil B, 1., § 37
Aushilfsangestellte, SR für – Teil A, 2., SR 2 y
Aushilfsarbeiter Teil B, 2., SR 2 k
Ausnahmen vom Geltungsbereich Teil A, 1., § 3/
Teil B, 1., § 3
Ausschluss der ordentlichen Kündigung Teil A, 1.,
§ 53 Abs. 2; § 55/Teil B, § 58
Ausschlussfristen,
– für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis
Teil A, 1., § 70/Teil B, 1., § 72/Teil D, 1.1., § 26/
Teil D, 2.1., § 10
– z. Nachweis anrechnungsfähiger Beschäftigungs-
Dienstzeiten Teil A, 1., § 21/Teil B, 1., § 6
Abs. 4
– zur Geltendmachung von Ansprüchen auf
Urlaub Teil A, 1., § 47 Abs. 7
Außerordentliche Kündigung Teil A, 1., § 54/
Teil A, 2., SR 2 y Nr. 7/Teil B, 1., § 59/Teil B, 2.,
SR 2 k Nr. 8/Teil D, 1.1., § 23
Auszahlung
– der Bezüge Teil A, 1., § 36/Teil A, 2., SR 2 y
Befristetes Arbeitsverhältnis Teil A, 2., SR 2 y/
Teil B, 2., SR 2 k
Beginn der Arbeitszeit Teil A, 1., § 15 Abs. 7/
Teil B, 1., § 15 Abs. 7
Begründung des Arbeitsverhältnisses
– Arbeitsvertrag Teil A, 1., § 4/Teil B, 1., § 4
– Einstellungsuntersuchung Teil A, 1., § 7/Teil A,
2., SR 2 b Nr. 2; SR 2 c Nr. 2; SR 2 l Nr. 2; SR 2 r
Nr. 2 Teil B, 1., § 10/Teil D, 1.1., § 3/Teil D, 2.1.,
§ 8

– nicht dienstplanmäßige – Teil A, 1., § 16 a/
Teil B, 1., § 17
– Verlängerung der regelmäßigen – Teil A, 1.,
§ 15 Abs. 2/Teil B, 1., § 15 Abs. 2
– Verkürzung z. Ausgleich saisonmäßig bedingter
Mehrarbeit Teil A, 1., § 15 Abs. 4/Teil B, 1.,
§ 15 Abs. 4
– an Vorfesttagen Teil A, 1., § 16/Teil B, 1.,
§ 16
– Vor- und Abschlussarbeiten als – Teil A, 1.,
§ 15 Abs. 3
– Beginn und Ende Teil A, 1., § 15 Abs. 7/
Teil B, 1., § 15 Abs. 7
– regelmäßige wöchentliche – Teil A, 1., § 15
Abs. 1/Teil B, 1., § 15 Abs. 1/Teil D, 1.1., § 6/
Teil D, 2.1., § 3
Arbeitszeitkonto
– Regelung zum – Teil C, 11.
Arbeitszeitordnung, kirchliche Teil C, 1.
Arbeitszeitregelungen
– für kirchenspezifische Tätigkeiten Teil C, 1.,
§§ 1 ff.
Nr. 4/Teil B, 1., § 31/Teil D, 1.1., § 8
– des Sterbegeldes Teil A, 1., § 41/Teil B, 1.,
§ 47/Teil B, 2., SR 2 k Nr. 5
– des Übergangsgeldes Teil A, 1., § 64/Teil B, 1.,
§ 67
– des Urlaubsgeldes Teil C, 7., § 4/Teil D, 1.5.,
§ 4
– der vermögenswirksamen Leistung Teil C, 8.,
§ 3/Teil D, 1.4., § 3
– der Zuwendung Teil C, 6., § 4/Teil D, 1.3., § 4/
Teil D, 2.4.
Auszubildende
– ausgenommen von ABD Teil A und Teil B
Teil A, 1., § 3/Teil B, 1., § 3
– Regelung für Ballungsraumzulage für –Teil D,
1.6.
– Regelung für – Teil D, 1.1.
– Regelung über ein Urlaubsgeld für – Teil D,
1.5.
– Regelung über vermögenswirksame Leistungen
an – Teil D, 1.4.
– Regelung über eine Zuwendung für – Teil D, 1.3.
– Regelung über eine Vergütung für Teil D, 1.2.
B
Ballungsraumzulage Teil C, 9.
Baustellenzulage s. *Zulagen*
Bayerische Regional-KODA
– Geltungsbereich Anhang II, 4. § 3
– Geschäftsordnung Anhang II, 6.
– Ordnung Anhang II, 4.
– Wahl zur – Anhang II, 5.
Beamtenverhältnis
– Zeiten im – als Beschäftigungszeit Teil A, 1.,
§ 19/Teil B, 1., § 6
Beendigung des Arbeitsverhältnisses
– durch außerordentliche Kündigung Teil A, 1.,
§ 54/Teil A, 2., SR 2 y Nr. 7/Teil B, 1., § 59/
Teil D, 1.1., § 23
– durch Erreichen der Altersgrenze Teil A, 1.,
§ 60/Teil A, 2., SR 2 l A Nr. 10, B Nr. 6; SR 2 y
Nr. 7/Teil B, 1., § 63
– nach Änderungskündigung Teil A, 1., § 55
Abs. 2/Teil B, 1., § 60
– durch ordentliche Kündigung Teil A, 1., § 53/
Teil A, 2., SR 2 y Nr. 7/Teil B, 1., § 57
– durch Vertragsaufhebung, Auflösungsvertrag,
Fristablauf oder Beendigung der Arbeit Teil A,
1., § 58/Teil A, 2., SR 2 y Nr. 7/Teil B, 1., § 56/
Teil D, 1.1., § 23
– infolge geminderter Erwerbsfähigkeit Teil A, 1.,
§ 59/Teil B, 1., § 62
– während der Probezeit Teil A, 1., § 53 Abs. 1/
Teil B, 1., § 57/Teil D, 1.1., § 23
Beendigung des Arbeitsverhältnisses
s. a. *Kündigung*
Befristete Rente Teil A, 1., § 59/Teil B, 1., § 62
Behauptungen tatsächlicher Art und Beschwerden
– Aufnahme von – in die Personalakten Teil A, 1.,
§ 13/Teil B, 1., § 13 a/Teil D, 1.1., § 5
Beihilfen
– bei Krankheit, Pflege-, Geburts- und Todesfällen,
Unterstützungen Teil A, 1., §§ 40 ff./Teil B,
1., §§ 46 ff./Teil D, 1.1., § 20
– kirchliche Höherversicherung bei Krankheitsfällen
Teil A, 1., § 40 a/Teil B, 1., § 46 a
– Regelung zur Fortführung der kirchlichen –

Anhang II, 8.

– Übergangsregelung Teil A, 1., § 72/Teil B, 1., § 73

Beihilfeordnung A und B Anhang II, 8.

Belohnungen und Geschenke Teil A, 1., § 10/
Teil B, 1., § 12/Teil D, 1.1., § 4 a/Teil D, 2.1., § 8

Bemessung des Lohnes nach dem Lebensalter
Teil B, 1., § 23

Berechnung

– der Beschäftigungszeit Teil A, 1., § 19/Teil B, 1., § 6

– des Lohnes Teil B, 1., § 30

– des Sterbegeldes Teil A, 1., § 41/Teil B, 1., § 47

– des Übergangsgeldes Teil A, 1., § 41/Teil B, 1., § 66

– der Vergütung Teil A, 1., § 36

Bereitschaftsdienst

– allgemein Teil A, 1., § 15 Abs. 6 a/Teil B, 1., § 15 Abs. 6 a

– der Ärzte in Anstalten und Heimen Teil A, 2., SR 2 c Nr. 8

– der Angestellten in Anstalten und Heimen i. S. d. Sonderregelung 2 b Teil A, 2., SR 2 b Nr. 5

– Zeitzuschläge beim – Teil A, 1., § 35

Berufskrankheit

– Krankenbezüge bei – Teil A, 1., § 37; § 71/
Teil B, 1., § 42

– Sicherung des Lohnstandes bei – Teil B, 1., § 37

Beschäftigungszeit

– Berechnung der – Teil A, 1., § 19/Teil B, 1., § 6 Abs. 1

– Ausschlussfrist zum Nachweis anrechnungsfähiger
– Teil A, 1., § 21/Teil B, 1., § 6 Abs. 4

– Nichtanrechnung von – Teil A, 1., § 19 Abs. 1

Besondere Entschädigung bei Dienstreisen Teil A, 1., § 43/Teil B, 1., § 39

Bestandteile und Änderung der Vergütung Teil A, 1., § 26

Betriebliche Altersvorsorge s. *Altersvorsorge*

Betriebsbedingte Kündigung Teil A, 1., § 55

Abs. 2/Teil B, 1., § 60 Abs. 2/Teil C, 4., B u. C

Betriebsnachfolge Teil A, 1., § 19 Abs. 2/Teil B, 1., § 6 Abs. 2

Betriebsstörungen

Dienstgänge s. *Dienstreisen*

Dienstjubiläum Teil A, 1., § 39/Teil B, 1., § 45

Dienstkleidung Teil A, 1., § 67/Teil B, 1., § 71

Dienstobliegenheiten Teil A, 1., § 8/
Teil A, 2., SR 2 b Nr. 3; SR 2 c Nr. 3;

SR 2 y Nr. 3;/Teil B, 1., § 8/Anhang II, 1.,

Art. 4

Dienstordnung s. *einzelne Berufsgruppen*

Dienstplan Teil A, 1., § 15/Teil B, 1., § 15

Dienstplanmäßige Arbeitszeit Teil A, 1., § 15/
Teil B, 1., § 15

Dienstplanmäßige Sonn- und Feiertagsarbeit

Teil A, 1., § 15/Teil B, 1., § 15; § 34

Dienstreisen, Berechnung der Arbeitszeit bei –

Teil A, 1., § 17 Abs. 2 ff./Teil B, 1., § 39

Dienststelle Teil A, 1., § 15 Abs. 7/Teil B, 1., § 15

Abs. 7

Dienstunfall s. *Arbeitsunfall*

Dienstvertrag s. *Arbeitsvertrag*

Dienstwohnung Teil A, 1., § 65/Teil B, 1., § 69

Dienstzeit

– Anrechnung anderer Zeiten Teil A, 1., § 20

Abs. 2 u. 3

– Ausschlussfrist zum Nachweis anrechnungsfähiger

– Teil A, 1., § 21

– Nichtanrechnung von Zeiten bei der – Teil A,

1., § 20 Abs. 3

Durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit

Teil A, 1., § 15 Abs. 1/Teil A, 2., SR 2 b Nr. 4;

SR 2 c Nr. 8; SR 2 m Nr. 2; SR 2 q Nr. 2; SR 2 r

Nr. 3/Teil B, 1., § 15 Abs. 1/Teil B, 2., SR 2 f

Nr. 3/Teil D, 1.1., § 5/Teil D, 2.1., § 8

E

Eheschließung

– Arbeitsbefreiung wegen – Teil A, 1., § 52/
Teil B, 1., § 33/Teil D, 1.1., § 13/Teil D, 2.1., § 8

Ehrenämter

– Arbeitsbefreiung zur Ausübung von -n Teil A,

1., § 52/Teil B, 1., § 33/Teil D, 1.1., § 13/Teil D,

2.1., § 8

Eingruppierung

– Fortzahlung der Vergütung bei – Teil A, 1.,

§ 52 a/Teil D, 1.1., § 14

– Lohnfortzahlung bei – Teil B, 1., § 35

Bewährungsaufstieg

– Anrechnung anderer Zeiten beim – Teil A, 1., § 23 a Z. 3 u. 5

– Anrechnung von Unterbrechungszeiten beim –

Teil A, 1., § 23 a Z. 4/Teil B, 3., Vorbemerkung

Lohngruppen 5 B

– Anspruch auf Anrechnung von Zeiten aus einem

früheren Arbeitsverhältnis beim – Teil A, 1.,

§ 23 a Z. 3

– Anrechnung von Zeiten eines Elternurlaubs

beim – Teil A, 1., § 23 a Z. 4/Teil B, 3.,

Vorbemerkung Lohngruppen 5 B

– Anrechnung von Zeiten einer Nichtvollbeschäftigung

beim – Teil A, 1., § 23 a Z. 6/Teil B, 3.,

Vorbemerkung Lohngruppen 5 B

Bewertung der Personalunterkünfte

– Regelung über die – Teil C, 5.

Bibliothekare

– SR für – Teil A, 2., SR 2 m

Bildschirmarbeitsplätze

– Regelung über die Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter

an Bildschirmgeräten Teil C, 10.

Bildschirmgeräte

– ärztliche Untersuchung Teil C, 10 a., § 4

– Ausstattung und Gestaltung der Arbeitsplätze

Teil C, 10 a., § 3

Brauereien

– Angest. in – ausgenommen vom ABD Teil A

Teil A, 1., § 3

– Arbeiter in – ausgenommen vom ABD Teil B

Teil B, 1., § 3

Büchereien

– SR für Angestellte in – Teil A, 2., SR 2 m

Buchungsgebühren Teil A, 1., § 36/Teil B, 1., § 31/
Teil D, 1.1., § 8

D

Dienstbefreiung s. *Arbeitsbefreiung*

Dienstbezüge s. *Bezüge*

Dienstfähigkeit, Feststellung durch ärztliche

Untersuchung Teil A, 1., § 7/Teil A, 2., SR 2 b

Nr. 2; SR 2 c Nr. 2; SR 2 l Nr. 2; SR 2 r Nr. 2/
Teil B, 1., § 10/Teil D, 1.1., § 3/Teil D, 2.1., § 8

– Arbeitsvorgang, maßgebend für die – Teil A, 1.,

§§ 22 ff./Teil B, 1., § 21/Teil B, 3., § 2

– in besonderen Fällen Teil A, 1., § 23

Eingruppierungsvorschriften

– Allgemeine Vergütungsordnung Teil A, 3.

– Lohngruppenverzeichnis Teil B, 3.

Einstellungsuntersuchung Teil A, 1., § 7/Teil A, 2.,

SR 2 b Nr. 2; SR 2 c Nr. 2; SR 2 l Nr. 2; SR 2 r

Nr. 2/Teil B, 1., § 10/Teil D, 1.1., § 3/Teil D, 2.1.,

§ 8

Ende der Arbeitszeit Teil A, 1., § 15 Abs. 7/Teil B,

1., § 15 Abs. 7

Endgrundvergütung Teil A, 1., § 27 A. 1. u. A. 2.

Abs. 1

Entgeltliche Nebentätigkeiten Teil A, 1., § 11/
Teil A, 2., SR 2 c Nr. 5/Teil B, 1., § 13

Entgeltumwandlung Teil A, 1., § 46 c/Teil B, 1.,

§ 44 c/Teil C, 3 c.

Entlassung, fristlose Teil A, 1., § 54/Teil B, 1.,

§ 59

Entlohnung

– bei Dienstreisen Teil B, 1., § 39

– bei vorübergehender Übertragung höherwertiger

Tätigkeiten Teil B, 3., § 2 Abs. 6

– in Vertretungsfällen Teil B, 1., § 9

– nach Monaten Teil B, 1., § 21

Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen

und Dienstgängen Teil A, 1., § 17; § 42; § 43/
Teil B, 1., § 38/Teil D, 1.1., § 10

Entschädigung für Vorhaltung von Geräten Teil A,

1., § 68

Ergänzende Leistung

– Regelung über eine – s. Ballungsraumzulage

Erholungsurlaub

– Abgeltung des -s Teil A, 1., § 51/Teil B, 1., § 54

– Anspruch auf – Teil A, 1., § 47/Teil B, 1., § 48

– Auszubildende, – für Teil D, 1.1., § 14

– Dauer des -s Teil A, 1., § 48/Teil B, 1., § 48

Abs. 7

– Erkrankung während des -s Teil A, 1., § 47

Abs. 6/Teil B, 1., § 48

– Geltendmachung des -sanspruchs Teil A, 1.,

§ 47 Abs. 3/Teil B, 1., § 51
 – Keine Arbeit während des -s Teil A, 1., § 47 Abs. 8/Teil B, 1., § 50
 – Spätester Antritt des -s Teil A, 1., § 47 Abs. 7
 – Praktikanten, – für Teil D, 2.1., § 8
 – Teilung des -s Teil A, 1., § 47 Abs. 6/Teil B, 1., § 53
 – Übertragung von – Teil A, 1., § 47 Abs. 7
 – Urlaubsgeld- Teil C, 7./Teil D, 1.5.
 – Urlaubsjahr Teil A, 1., § 47 Abs. 1/Teil B, 1., § 48 Abs. 1
 – Urlaubsvergütung Teil A, 1., § 47 Abs. 2 f./Teil B, 1., § 48 Abs. 2 f.
 – Verfall des Anspruchs auf – Teil A, 1., § 47 Erreichung der Altersgrenze Teil A, 1., § 60/Teil B, 1., § 63
 Ersatzdienst
 – Berücksichtigung als Beschäftigungszeit Teil A, 1., § 19/Teil B, 1., § 6
 Erschwerniszulagen Teil B, 1., § 29
 Erwerbsbeschränktheit Teil B, 1., § 25
 Erwerbsfähigkeit, geminderte
 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei – Teil A, 1., § 59/Teil B, 1., § 62
 – und Krankenbezüge Teil A, 1., § 37; § 71/Teil B, 1., § 42

F

Fahrkostenentschädigung bei Dienstreisen usw. Teil A, 1., § 42/Teil B, 1., § 38/Teil D, 1.1., § 10
 Fälligkeit der Vergütung Teil A, 1., § 36/Teil B, 1., § 31/Teil D, 1.1., § 8/Teil D, 2.1., § 2
 Feiertage Teil A, 1., § 15 Abs. 8/Teil B, 1., § 15 Abs. 8
 Feiertagsarbeit Teil A, 1., § 15 Abs. 6/Teil B, 1., § 15 Abs. 6
 Fernbleiben von der Arbeit Teil A, 1., § 18/Teil B, 1., § 20/Teil D, 1.1., § 7a/Teil D, 2.1., § 5
 Forderungsübergang
 – bei Dritthaftung Teil A, 1., § 38/Teil B, 1., § 43
 – Umfang des -s Teil A, 1., § 38/Teil B, 1., § 43
 Formvorschriften
 – für den Abschluss von Arbeitsverträgen Teil A, 1., § 4/Teil A, 2., SR 2 y Nr. 4/Teil B, 1., § 4/Teil B, 2., SR 2 k Nr. 2 Teil D, 2.1., § 2
 – für die Vereinbarung von Nebenabreden Teil A, 1., § 4/Teil B, 1., § 4
 – für Kündigungen Teil A, 1., § 57/Teil B, 1., § 61/Teil D, 1.1., § 23
 Forstdienst
 – SR für Angest. im – Teil A, 2., SR 2 q
 Fortbildungspflicht Teil A, 4.3 a, § 18/Teil A, 4.5 a, § 2; § 13/Teil A, 4.6 a, § 6
 Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Änderungskündigung Teil B, 1., § 60
 Fortzahlung des Lohnes
 – bei Arbeitsversäumnis Teil B, 1., § 20
 – an Wochenfeiertagen Teil B, 1., § 34
 – bei Betriebs- und Verkehrsstörungen Teil B, 1., § 35
 – bei Krankheit Teil B, 1., § 42
 – bei persönlicher Arbeitsverhinderung Teil B, 1., § 33
 – für Arbeit an Vorfesttagen Teil B, 1., § 16
 Freistellung
 – Anspruch auf – Teil A, 1., § 52/Teil B, 1., § 33/Teil D, 1.1., § 13/Teil D, 2.1., § 8
 Gemeindeassistenten und Gemeindereferenten
 – Dienstordnung für – Teil A, 4.2 a/Anhang II, 10.
 – Vergütungsordnung für – Teil A, 4.2 b
 Genesungskur
 – Krankenbezüge Teil A, 1., § 37; § 71/Teil B, 1., § 42/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6
 – Urlaub Teil A, 1., § 47 Abs. 4/Teil B, 1., § 53 Abs. 3
 Geräte, Entschädigung für Vorhaltung von -n Teil A, 1., § 68
 Gesamtpauschalloon Teil B, 1., § 30
 Gesamtpauschalzuschlag Teil B, 1., § 30
 Gesamtvergütung für Angestellte unter 18 Jahren Teil A, 1., § 30/Teil A, 5.
 Geschäftsordnung Anhang II, 6.
 Geschenke
 – Annahme von -n Teil A, 1., § 10/Teil B, 1., § 12/Teil D, 1.1., § 4 a/Teil D, 2.1., § 8

Abs. 7

– Wartezeit für Neueingestellte Teil A, 1., § 47 Abs. 3/Teil B, 1., § 51
 – Wechsel des Arbeitgebers Teil A, 1., § 47 Abs. 5/Teil B, 1., § 52
 – Zulage bei der Urlaubsvergütung (Aufschlag) Teil A, 1., § 47 Abs. 2
 – Zusatzurlaub s. *auch Sonderurlaub* Teil A, 1., § 48 a; § 49/Teil B, 1., § 48 a; § 49
 – Zwölfteilung von – Teil A, 1., § 47 Abs. 5/Teil B, 1., § 48 Abs. 11; § 52
 Erkrankung s. *Arbeitsunfähigkeit*
 Erledigung von persönlichen Angelegenheiten Teil A, 1., § 18/Teil B, 1., § 20/Teil D, 1.1., § 7 a
 Freiwilliges Ausscheiden
 – Auswirkung auf Beschäftigungszeit Teil A, 1., § 19/Teil B, 1., § 6
 Freizeit für Sonn- und Feiertagsarbeit s. *Arbeitszeit*
 Freizeitausgleich für Arbeit an Vorfesttagen Teil A, 1., § 16/Teil B, 1., § 16/Teil D, 2.1., § 8
 Frist
 – für den Ausschluss von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis Teil A, 1., § 70/Teil B, 1., § 72/Teil D, 1.1., § 26/Teil D, 2.1., § 10
 – für den Nachweis anrechnungsfähiger Beschäftigungszeiten Teil A, 1., § 21/Teil B, 1., § 6 Abs. 4
 – für die Änderungskündigung Teil B, 1., § 60
 – für die außerordentliche Kündigung Teil A, 1., § 54/Teil B, 1., § 59/Teil D, 1.1., § 23
 – für die ordentliche Kündigung Teil A, 1., § 53/Teil B, 1., § 57/Teil D, 1.1., § 23
 Fristablauf
 – Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch – Teil A, 2., SR 2 y/Teil B, 1., § 56/Teil B, 2., SR 2 k/Teil D, 1.1., § 23
 Fristlose Kündigung oder Entlassung
 – Urlaubsabgeltung bei – Teil A, 1., § 51/Teil B, 1., § 54
 Führung von Personalakten Teil A, 1., § 13/Teil B, 1., § 13 a/Teil D, 1.1., § 5
 G
 Gaststätten
 – Mitarbeiter in – ausgenommen vom ABD Teil A, 1., § 3/Teil B, 1., § 3
 Geburt
 – Arbeitsbefreiung Teil A, 1., § 52/Teil B, 1., § 33/Teil D, 1.1., § 13/Teil D, 2.1., § 8
 – Beihilfe Teil A, 1., §§ 40 ff./Teil B, 1., §§ 46 ff./Teil D, 1.1., § 20
 Gefahrenzuschläge Teil B, 1., § 29
 Gefahrgeneigte Arbeit
 – Haftung bei – Teil A, 1., § 14/Teil B, 1., § 11 a
 – Gefährliche Arbeiten s. *Zulage für gefährliche Arbeiten*
 Geheimhaltungspflicht Teil A, 1., § 9/Teil B, 1., § 11/Teil D, 1.1., § 4/Teil D, 2.1., § 9
 Geltendmachung
 – der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis Teil A, 1., § 70/Teil B, 1., § 72/Teil D, 1.1., § 26/Teil D, 2.1., § 10
 – des Urlaubsanspruchs Teil A, 1., § 47/Teil B, 1., § 48/Teil D, 1.1., § 14/Teil D, 2.1., § 8
 – von anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten Teil A, 1., § 21/Teil B, 1., § 6 Abs. 4
 Geltungsbereich
 – Ausnahme vom – Teil A, 1., § 3/Teil B, 1., § 3
 Gesetzliche Feiertage Teil A, 1., § 15/Teil B, 1., § 15
 Gesundheitsgefährdende Arbeiten
 – Zusatzurlaub Teil A, 1., § 49/Teil B, 1., § 49 a
 – Zuschläge Teil B, 1., § 29/Teil D, 1.1., § 2
 Gesundheitsschädliche Arbeiten s. *Zulage für gefährliche Arbeiten*
 Gesundheitszustand
 – Feststellung durch ärztliche Untersuchung Teil A, 1., § 7/Teil A, 2., SR 2 b Nr. 2; SR 2 c Nr. 2; SR 2 l Nr. 2; SR 2 r Nr. 2/Teil B, 1., § 10/Teil D, 1.1., § 3/Teil D, 2.1., § 8
 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse
 Anhang II, 1.
 Grundvergütung
 – Angestellte zwischen 18 und 21/23 Jahren Teil A, 1., § 28
 – Anrechnung von Zeiten bei anderen öffentl.

Arbeitgebern bei der Festsetzung der – Teil A, 1., § 27 A.1. Abs. 6; § 27 A. 2. Abs. 6
– Festsetzung der – bei Herabgruppierung Teil A, 1., § 27 A.1. Abs. 4; § 27 A.2. Abs. 4
– Festsetzung der – bei Höhergruppierung Teil A, 1., § 27 A.1. Abs. 3; § 27 A.2. Abs. 3
– Steigerung der – Teil A, 1., § 27 A.1. Abs. 1;
§ 27 A.2. Abs. 1

H

Haftung Teil A, 1., § 14/Teil B, 1., § 11 a
Haus- und Küchenpersonal Teil B, 2., SR 2 f
Hausmeister
– SR für – Teil A, 2., SR 2 r
Heime
– SR für Angest. in -n Teil A, 2., SR 2 b; SR 2 c
Herausgabe von Schriftstücken usw. Teil A, 1., § 9/Teil B, 1., 11/Teil D, 1.1., § 4/Teil D, 2.1., § 9
Hinterbliebene
– Sterbegeld für – Teil A, 1., § 41/Teil B, 1., § 47
– Umzugskostenbeihilfe an – bei Räumung einer Dienstwohnung Teil A, 1., § 44/Teil B, 1., § 40
Hinterbliebenenversorgung Teil A, 1., §§ 46 ff./Teil B, 1., §§ 44 ff./Teil C, 3 a.; 3 b./Teil D, 1.1., § 19
Hochschulbildung
– Ang. mit abgeschlossener wissenschaftlicher – Teil A, 3.
– Hochschullehrer ausgenommen vom ABD Teil A Teil A, 1., § 3
Hochzeit
– Arbeitsbefreiung bei – Teil A, 1., § 52/Teil B, 1., § 33/Teil D, 1.1., § 13/Teil D, 2.1., § 8
Höhergruppierung
– bei Änderung der Tätigkeit Teil A, 1., § 22;
– Vergütung für – Teil A, 4.5 b
Kirchliche Arbeitszeitordnung Teil C, 1.
KODA-Beschlüsse
– einzelne Diözesen betreffend
– Zulage für Mentorentätigkeit in Schule und Gemeinde Teil E, 1.
– Unterricht an Förderschulen Teil E, 2.
– Fort- und Weiterbildungsordnung Teil E, 3.
– Statut für den Schulbeauftragten bzw. für den Fachmitarbeiter Kath. Religion Teil E, 4.
– Arbeitskreis Schulpastoral an Hauptschulen Teil E, 5.
– Fahrtkostenzuschussordnung Teil E, 6.
– Fahrtkostenordnung Teil E, 7.
– Verzeichnis Anhang I
KODA-Gericht Anhang II, 4., § 17 a
Kosten von ärztlichen Untersuchungen Teil A, 1., § 7/Teil B, 1., § 10/Teil D, 1.1., § 3
Krankenbezüge
– Dauer der Zahlung von – Teil A, 1., § 37 Abs. 2 ff.; 71 Abs. 2 ff./Teil A, 2., SR 2 y Nr. 5/Teil B, 1., § 42/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6
– Höhe der – Teil A, 1., § 37 Abs. 2 ff.; 71 Abs. 2 ff./Teil B, 1., § 42/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6
– Voraussetzungen für die Zahlung von – Teil A, 1., § 37 Abs. 1 ff.; 71 Abs. 1 ff./Teil B, 1., § 42/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6
Krankengeldzuschuss Teil A, 1., § 37 Abs. 3 f./Teil B, 1., § 42/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6
Krankheit *siehe Arbeitsunfähigkeit*
Krankmeldung Teil A, 1., § 37 a/Teil B, 1., § 42 a/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 5
Kündigung
– Änderungskündigung Teil B, 1., § 60
– Änderungs- bei unkündbaren Mitarbeitern Teil A, 1., § 55 Abs. 2/Teil B, 1., § 60 Abs. 2
– außerordentliche (fristlose) – Teil A, 1., § 54/Teil B, 1., § 59/Teil D, 1.1., § 23
– fristlose – bei unkündbaren Mitarbeitern Teil A, 1., § 55 Abs. 1/Teil B, 1., § 59
– keine – bei Erreichen d. Altersgrenze Teil A, 1., § 60/Teil B, 1., § 63
– ordentliche – Teil A, 1., § 53/Teil A, 2., SR 2 y Nr. 7/Teil B, 1., § 7/Teil B, 2., SR 2 k Nr. 7
– Schriftform der – Teil A, 1., § 57/Teil B, 1., § 61/Teil D, 1.1., § 23
– während der Probezeit Teil A, 1., § 53 Abs. 1/Teil B, 1., § 57/Teil D, 1.1., § 23
Kündigungsgründe
– Angabe der – Teil A, 1., § 54/Teil B, 1., § 59

§ 23

– bei Bewährung Teil A, 1., § 23 a/Teil B, 3., Vorbemerkungen
– Fallgruppenbezogener Bewährungsaufstieg Teil A, 1., § 23 a
– Festsetzung der Grundvergütung bei – Teil A, 1., § 27 A. 1. Abs. 3; § 27 A. 2. Abs. 3
Höherwertige Tätigkeit
– in Vertretungsfällen Teil A, 1., § 24/Teil B, 1., § 9 Abs. 2
Hotels
– Mitarbeiter in – ausgenommen vom ABD Teil A Teil A, 1., § 3/Teil B, 1., § 3
I
Internetdienste
– Regelung zur Kontrolle der Nutzungsbeschränkung von – Teil C, 10 b.

J

Jahreszeitausgleich Teil A, 1., § 15/Teil B, 1., § 15
Jubiläumszeit Teil A, 1., § 39/Teil B, 1., § 43
Jubiläumswendung Teil A, 1., § 39/Teil B, 1., § 43/Teil B, 2., SR 2 k Nr. 4
Jugendpfleger, bestellte und gleichgestellte Mitarbeiter in der kirchlichen Jugendarbeit mit vergleichbaren Tätigkeitsmerkmalen
– Vergütungsordnung für – Teil A, 4.8 b

K

Kindergarten
– Pädagogische Fach- und Zweitkräfte an –
– Dienstordnung für – Teil A, 4.6 a
– Vergütung für – Teil A, 1., § 27 A.2. /Teil A, 3.3. G/Teil A, 4.6 b
Kirchenmusiker
– Dienstordnung für – Teil A, 4.5 a
Kuraufenthalt
– Krankenbezüge Teil A, 1., § 37; § 71/Teil B, 1., § 42/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6
– Urlaub Teil A, 1., § 47 Abs. 6/Teil B, 1., § 53 Abs. 3
Kurzarbeit Teil A, 1., § 15/Teil B, 1., § 15
Kurzfristig beschäftigte Angestellte und Arbeiter Teil A, 2., SR 2 y/Teil B, 2., SR 2 k/Teil G

L

Landwirtschaftliche Arbeiter Teil B, 1., § 3
Landwirtschaftliche Verwaltungen und Betriebe
– SR für Angest. in -n Teil A, 2., SR 2 p
Lebensaltersstufe Teil A, 1., § 27
Lehrbeauftragte, ausgenommen vom ABD Teil A Teil A, 1., § 3
Lehrkräfte als Angestellte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft
– Sonderregelung für – Teil A, 2., SR 2 I
– Lehrerdienstordnung Anhang II, 9.
Lehrerkommission Anhang II, 4., § 1 Abs. 3
Leistungsminderung/Nichtvollleistungsfähigkeit
– Entlohnung bei – Teil B, 1., § 25
– Sicherung des Lohnstandes bei – Teil B, 1., § 37
Leitende Angestellte, ausgenommen vom ABD Teil A Teil A, 1., § 3
Lektoren, ausgenommen vom ABD Teil A Teil A, 1., § 3
Lohn
– allgemeiner Lohnstand Teil B, 1., § 37
– Auszahlung des – Teil B, 1., § 31
– bei Abordnung Teil B, 1., § 36
– bei Dienstreisen Teil B, 1., § 39
– bei Leistungsminderung Teil B, 1., § 37
– bei vorübergehender Übertragung höherwertiger Tätigkeiten Teil B, 3., § 2 Abs. 6
– für nicht vollbeschäftigte Arbeiter Teil B, 1., § 30 Abs. 2
– Monatslohn Teil B, 1., § 21 Abs. 2 u. 5
– Monatslohnregelung Teil B, 1., § 22/Teil B, 4.
– Monatsregelohn Teil B, 1., § 21 Abs. 4
– Monats Tabellenlohn Teil B, 1., § 21 Abs. 3/Teil B, 3., § 1
– in Vertretungsfällen Teil B, 1., § 9
Lohnabrechnung Teil B, 1., § 31
Lohnabtretung Teil B, 1., § 31 Abs. 10
Lohnanspruch Teil B, 1., § 22
Lohnauszahlung Teil B, 1., § 31
Lohnbemessung
– nach dem Lebensalter Teil B, 1., § 21; § 23
– nach den Lohnstufen Teil B, 1., § 21; § 24
– nach der Tätigkeit Teil B, 1., § 21/Teil B, 3.
Lohnberechnung Teil B, 1., § 31

Lohnbestandteile, unständige Teil B, 1., § 30
 Abs. 6; § 31 Abs. 2
 Lohnformen Teil B, 1., § 21
 – bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen Teil B, 1., § 35
 – bei persönlicher Arbeitsverhinderung Teil B, 1., § 33
 – im Krankheitsfall Teil B, 1., § 42
 Lohngarantie für nicht dienstplanmäßige Arbeit Teil B, 1., § 17
 Lohngrundlagen Teil B, 1., § 21
 Lohngruppen Teil B, 3.
 Lohngruppenverzeichnis zum ABD Teil B, 1. Teil B, 3.
 Lohnstand
 – allgemeiner – Teil B, 1., § 37
 – Sicherung des – bei Leistungsminderung Teil B, 1., § 37
 Lohnstufen Teil B, 1., § 24
 Lohnüberweisung Teil B, 1., § 31
 Lohnzahlung bei Abordnung Teil B, 1., § 8 Abs. 7; § 36
 Lohnzahlung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen Teil B, 1., § 35
 Lohnzeitraum Teil B, 1., § 31
 Lohnzulagen Teil B, 1., § 29 a
 Lohnzuschläge Teil B, 1., § 29
 Loyalitätsobliegenheiten Anhang II, 1., Art. 4
 – Verstöße gegen – Anhang II, 1., Art. 5
M
 Mehrarbeit s. *Überstunden*
 Mesner
 – Dienstordnung für – Teil A, 4.4 a
 – Vergütung für – Teil A, 4.4 b
N
 Nachtarbeit
 – Definition Teil A, 1., § 15 Abs. 8/Teil B, 1., § 15 Abs. 8
 – Wechselschichtzulage bei – Teil A, 1., § 33 a/ Teil B, 1., § 29 a
 – Zusatzurlaub bei – Teil A, 1., § 48 a/Teil B, 1., § 48 a
 – Zuschlag bei Nachtdienst Teil A, 1., § 35/ Teil B, 1., § 27
 – Begrenzung der Nachtdienstleistung bei Angestellten in Heimen und Anstalten i. S. d. Sonderregelung 2 b Teil A, 2., SR 2 b Nr. 4
 Nachtdienstentschädigung s. *Zulagen*
 Nebenbezüge durch Nutzung von Dienstgrundstücken Teil A, 1., § 68
 Nebentätigkeit
 – allgemein Teil A, 1., § 11/Teil B, 1., § 13/Teil D, 2.1., § 8
 – bei Ärzten in Anstalten und Heimen i. S. d. Sonderregelung 2 c Teil A, 2., SR 2 c Nr. 5
 – keine Krankenbezüge bei Arbeitsunfähigkeit
 – Anrechnungsvorschriften Teil C, 4., § 9
 – Arbeitsplatzsicherung Teil C, 4., § 3
 – Besonderer Kündigungsschutz Teil C, 4., § 5
 – betriebsbedingte Beendigungskündigungen Teil C, 4., § 10
 – betriebsbedingte Änderungskündigungen Teil C, 4., § 11
 – Kündigungsschutzgesetz Teil C, 4., § 12
 – Fortbildung Teil C, 4., § 4
 – Umschulung Teil C, 4., § 4
 – Unterrichtungspflicht Teil C, 4., § 2
 Regelmäßige Arbeitszeit Teil A, 1., § 15/Teil A, 2., SR 2 c Nr. 7; SR 2 m Nr. 2; SR 2 p Nr. 2; SR 2 q Nr. 2; SR 2 r Nr. 3/Teil B, 1., § 15/Teil B, 2., SR 2 k Nr. 3/Teil D, 2.1., § 6/Teil D, 2.1., § 3
 Reisekosten, Trennungsgeldentschädigung (Trennungsgeld)
 – Umzugskostenvergütung Teil A, 1., § 44/Teil B, 1., § 40
 – besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen Teil A, 1., § 43/Teil B, 1., § 39
 – Reisekostenvergütung Teil A, 1., § 42/Teil B, 1., § 38/Teil D, 1.1., § 10
 Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen Teil C, 14.
 Religionslehrer
 – Sonderregelung für – Teil A, 4.3 a
 – Vergütungsregelung für – Teil A, 4.3 b
 – Religionslehrer i. K.

Lohnfortzahlung
 – an Wochenfeiertagen Teil B, 1., § 34
 durch nicht genehmigte – Teil A, 1., § 37; § 71/ Teil B, 1., § 42
 Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiter
 – Bezahlung Teil A, 1., § 34/Teil B, 1., § 30
O
 Obstbaubetriebe
 – SR für Angest. in -n Teil A, 2., SR 2 p
 Ordentliche Kündigung Teil A, 1., § 53/Teil A, 2., SR 2 y Nr. 7/Teil B, 1., § 57
 Ortszuschlag Teil A, 1., § 29/Teil A, 5.
 Ostersonnabend s. *Arbeitszeit vor Feiertagen*
P
 Pastoralassistenten und Pastoralreferenten
 – Dienstordnung für – Teil A, 4.1 a
 – Vergütungsordnung für – Teil A, 4.1 b
 Pauschalvergütung für Überstunden s. *Überstunden*
 Pausen Teil C, 1., § 6
 Personalakten Teil A, 1., § 13/Teil B, 1., § 13 a/ Teil D, 1.1., § 5
 Personalunterkünfte
 – Regelung über die Bewertung der – Teil C, 5.
 Persönliche Angelegenheiten
 – Arbeitsbefreiung für – Teil A, 1., § 52/Teil B, 1., § 33/Teil D, 1.1., § 7 a/Teil D, 2.1., § 5
 – Erledigung -r – Teil A, 1., § 18/Teil B, 1., § 20
 Pfarrsekretärinnen
 – Dienstordnung für – Teil A, 4.9 a
 – Vergütung für Teil A, 3.2./Teil A, 4.9 b
 Pfingstsonnabend s. *Arbeitszeit vor Feiertagen*
 Praktikanten
 – ausgenommen vom ABD Teil A Teil A, 1., § 3
 – Einmalzahlung für – Anhang zu Teil D, 2.1
 – Regelung der Arbeitsbedingung Teil D, 2.1
 – Vergütung für – Teil D, 2.1., § 2/Teil D, 2.2.
 – Zuwendung für – Teil D, 2.3.
 – Vermögenswirksame Leistungen für – Teil D, 2.4.
 Probezeit
 – allgemein Teil A, 1., § 5/Teil B, 1., § 5/Teil D, 1.1., § 2
 – keine Versetzung oder Abordnung während der – Teil A, 1., § 12 Abs. 2
 – Kündigungsfrist während der – Teil A, 1., § 53/ Teil B, 1., § 57/Teil D, 1.1., § 23
 – Vereinbarung einer kürzeren – Teil A, 1., § 5/ Teil B, 1., § 5
 – Verzicht auf – Teil A, 1., § 5/Teil B, 1., § 5
 Programmiererzulage Teil A, 6., § 4; § 9
R
 Rationalisierungsschutz
 – Regelung über den – Teil C, 4.
 – Abfindung Teil C, 4., § 7
 – Dienstordnung für – Teil A, 4.3 a
 – Vergütungsordnung für – Teil A, 4.3 b
 Rente auf Zeit
 – keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei – Teil A, 1., § 59/Teil B, 1., § 62
 Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge Teil A, 1., § 36/Teil B, 1., § 31
 Rückzahlung von Umzugskosten Teil A, 1., § 44 Z. 4/Teil B, 1., § 40
 Rufbereitschaft Teil A, 1., § 15/Teil A, 2.; SR 2 c Nr. 8/Teil B, 1., § 15
S
 Sabbatjahr
 – Regelung zum – Teil C, 12.
 Sachleistungen
 – allgemein Teil A, 1., § 68
 – bei Angest. in Anstalten und Heimen i. S. d. SR 2 b Teil A, 2., SR 2 b Nr. 9
 – bei Ärzten in Anstalten und Heimen i. S. d. SR 2 c Teil A, 2., SR 2 c Nr. 13
 Saisonarbeiter Teil B, 2., SR 2 k
 Saisonbedingte Änderung der regelmäßigen Arbeitszeit Teil A, 1., § 15 Abs. 4/Teil B, 1., § 15 Abs. 4
 Sammelplatz Teil A, 1., § 15 Abs. 7/Teil B, 1., § 15 Abs. 7 u. 9
 Samstag – Arbeit an -n Teil A, 1., § 16 Abs. 1/ Teil B, 1., § 16
 – Zuschlag für Arbeit an -n Teil A, 1., § 35/Teil B, 1., § 27
 Schadensersatzansprüche

- Geltendmachung von -n Teil A, 1., § 14/Teil B, 1., § 11 a
- Krankenbezüge bei -n gegen Dritte und Abtretung der – an den Arbeitgeber Teil A, 1., § 38/ Teil B, 1., § 43/Teil D, 1.1., § 11
- Schichtarbeit
- Zusatzurlaub für – Teil A, 1., § 48 a/Teil B, 1., § 48 a
- Schichtdienst der Angest. in Anstalten und Heimen i. S. d. SR 2 b Teil A, 2., SR 2 b Nr. 4
- Schichtzulage Teil A, 1., § 33 a/Teil B, 1., § 29 a
- Schlichtungsverfahren Teil A, 1., § 8/Teil B, 1., § 8/Teil D, 1.1., § 5 a/Anhang II, 7.
- Schriftform
- des Arbeitsvertrages Teil A, 1., § 4/Teil B, 1., § 4/Teil D, 1.1., § 2
- der Kündigung Teil A, 1., § 57/Teil B, 1., § 61/ Teil D, 1.1., § 23
- der Nebenabreden Teil A, 1., § 4/Teil B, 1., § 4 Schulhausmeister s. *Hausmeister*
- Schutzkleidung Teil A, 1., § 68/Teil B, 1., § 70
- Schweigepflicht
- allgemein Teil A, 1., § 9/Teil B, 1., § 11/Teil D, – für Angestellte in Landwirtschaft, Wein- und Obstbau Teil A, 2., SR 2 p
- für Angestellte im forstlichen Außendienst Teil A, 2., SR 2 q
- für Angestellte als Hausmeister Teil A, 2., SR 2 r
- für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte Teil A, 2., SR 2 y
- für Haus- und Küchenpersonal in den nicht der Krankenpflege und Fürsorge dienenden Einrichtungen Teil B, 2., SR 2 f
- für vorübergehend und für nichtvollbeschäftigte Arbeiter Teil B, 2., SR 2 k
- Sonderurlaub Teil A, 1., § 50/Teil B, 1., § 55
- Sonntagsarbeit
- Zuschlag für – Teil A, 1., § 35/Teil B, 1., § 27
- Sozialbezüge
- Beihilfen, Unterstützungen Teil A, 1., §§ 40 ff./ Teil A, 2., SR 2 l A Nr. 7/Teil B, 1., §§ 46 ff./ Teil D, 1.1., § 20
- Jubiläumswendungen Teil A, 1., § 39/Teil B, 1., § 45
- Krankenbezüge Teil A, 1., § 37; § 71/Teil A, 2., SR 2 y Nr. 5/Teil B, 1., § 42/Teil D, 1.1., § 11/ Teil D, 2.1., § 6
- Sozialzuschlag Teil B, 1., § 41/Teil B, 4., § 4
- Sterbegeld Teil A, 1., §§ 41 ff./ Teil B, 1., § 47
- zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung Teil A, 1., § 46 f./Teil B, 1., § 44 f./Teil C, 3 a.; 3 b./Teil D, 1.1., § 19
- Sterbegeld
- allgemein Teil A, 1., § 41/Teil B, 1., § 47
- Abstandnahme von der Rückforderung Teil A, 1., § 41 Abs. 5
- Anrechnung von Bezügen oder Vorschüssen auf das – Teil A, 1., § 41 Abs. 4
- Anrechnung von Sterbegeld aus einer Zusatzversorgung Teil A, 1., § 41 Abs. 7
- Zahlung von – an Hinterbliebene Teil A, 1., § 41 Abs. 1 u. 2
- Stundengarantie
- für nicht dienstplanmäßige Arbeit Teil A, 1., § 16 a/Teil B, 1., § 17
- Stundenvergütung
- Höhe der – Teil A, 1., § 35
- T**
- Tabellenlohn/Monatstabellenlohn Teil B, 1., §§ 21 ff./Teil B, 4.
- Tägliche Arbeitszeit Teil A, 1., § 15/Teil B, 1., § 15/Teil D, 2.1., § 3
- Tätigkeit
- Eingruppierung nach den -smerkmalen Teil A, 1., § 22/Teil B, 1., § 21/Teil B, 3., § 2
- Überstundenzuschlag Teil A, 1., § 35/Teil B, 1., § 27
- Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit
- vertretungsweise Teil A, 1., § 24 Abs. 2
- vorübergehend Teil A, 1., § 24 Abs. 1
- Überzahlungen
- Rückforderung zu viel gezahlter Bezüge Teil A, 1., § 36/Teil B, 1., § 31
- 1.1., § 4/Teil D, 2.1., § 9
- der Ärzte in Anstalten und Heimen i. S. d. SR 2 c Teil A, 2., SR 2 c Nr. 4
- Schwerbehinderte
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei -n infolge Teil A, 1., § 59/Teil B, 1., § 62
- Zusatzurlaub für – Teil A, 1., § 49 Abs. 2/ Teil B, 1., § 49 Abs. 5
- Sicherung
- der Grundvergütung Teil A, 1., § 56
- des Lohnstandes
- bei Abordnung Teil B, 1., § 36
- bei Leistungsminderung Teil B, 1., § 37
- Sonderregelungen
- für Angestellte in Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen nicht in ärztlicher Behandlung stehen Teil A, 2., SR 2 b
- für Ärzte und Zahnärzte an den in der Sonderregelung 2 b genannten Anstalten und Heimen Teil A, 2., SR 2 c
- für Angestellte als Lehrkräfte Teil A, 2., SR 2 l
- für Angestellte als Bibliothekare an Büchereien in kirchlicher Trägerschaft Teil A, 2., SR 2 m
- Höhergruppierung bei Änderung der Tätigkeit und Zuweisung einer höherwertigen – Teil A, 1., § 24/Teil B, 3., § 2
- Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen – Teil A, 1., § 24/Teil B, 3., § 2
- Tätigkeitsmerkmale Teil A, 3./Teil B, 3.
- Technikerzulage Teil A, 6., § 3
- Teilzeitbeschäftigung
- Anspruch auf – Teil A, 1., § 15 b/Teil B, 1., § 15 b
- Berücksichtigung von Zeiten einer – Teil A, 1., § 23 a/Teil B, 3., § 2
- Tod naher Angehöriger Teil A, 1., § 52/Teil B, 1., § 33
- Trennungentschädigung Teil A, 1., § 44/Teil B, 1., § 40
- Trennungsgeld Teil A, 1., § 44/Teil B, 1., § 40
- U**
- Übergangsgeld
- Anrechnung von Leistungen auf das – Teil A; 1., § 63 Abs. 5/Teil B, 1., § 66
- Anspruchsvoraussetzungen Teil A, 1., § 62/ Teil A, 2., SR 2 y Nr. 8/Teil B, 1., § 65
- Auszahlung des -es Teil A, 1., § 64/Teil B, 1., § 67
- Bemessungsgrundlage des -es Teil A, 1., § 63/ Teil B, 1., § 66
- Übergangsregelung
- für die Zahlung von Krankenbezügen Teil A, 1., § 71
- Übernahme der Arbeit von Beurlaubten oder Erkrankten Teil B, 1., § 9
- Überstunden
- Ankündigung von – Teil A, 1., § 17 Abs. 1/ Teil B, 1., § 19 Abs. 2
- Anordnung von –
- bei Angest. als Bibliothekare Teil A, 2., SR 2 m Nr. 2
- bei Angest. im forstlichen Außendienst Teil A, 2., SR 2 q Nr. 2
- bei Angest. als Hausmeister Teil A, 2., SR 2 r Nr. 4
- Arbeitsbefreiung für gelegentliche – Teil A, 1., § 17 Abs. 4/Teil B, 1., § 19 Abs. 4
- Berechnung der -vergütung Teil A, 1., § 17; § 35/Teil B, 1., § 19; § 27
- Pauschvergütung für – Teil A, 1., § 35 Abs. 4
- Vergütung der – Teil A, 1., § 17/Teil B, 1., § 19
- Begriff – Teil A, 1., § 17/Teil B, 1., § 19
- Berechnung von – Teil A, 1., § 17/Teil B, 1., § 19
- Verpflichtung zur Leistung von – Teil A, 1., § 17/Teil B, 1., § 8/Teil B, 1., § 19
- Umzug
- Freistellung von der Arbeit wegen Teil A, 1., § 52/Teil B, 1., § 33/Teil D, 1.1., § 13/Teil D, 2.1. § 8
- Umzugskosten
- Erstattung Teil A, 1., § 44/Teil B, 1., § 40
- Umzugskostenvergütung Teil A, 1., § 44/Teil B, 1., § 40

Unfall

– Krankenbezüge bei Arbeitsunfähigkeit durch –
Teil A, 1., § 37; § 71/Teil B, 1., § 42

– Sicherung der Grundvergütung bei Arbeits- –
Teil A, 1., § 56/Teil B, 1. § 37

Unkündbare Angestellte

– fristlose Kündigung Teil A, 1., § 55 Abs. 1

– Kündigung zum Zweck der Herabgruppierung
Teil A, 1., § 55 Abs. 2

Unkündbarkeit Arbeiter Teil B, 1., § 58

Unständige Bezügebestandteile

– als Teil der Urlaubsvergütung Teil A, 1.,
§ 47 Abs. 2

Unterbrechung

– der Beschäftigungszeit Teil A, 1., § 19/
Teil B, 1., § 6

Unterkunft und Verpflegung

– Kürzung der Ausbildungsvergütung bei
Gewährung kostenloser – Teil D, 1.1., § 8

Unterstützungen, Beihilfen Teil A, 1.,
§ 40 f./Teil B, 1., § 46 f./Teil D, 1.1., § 20

Untersuchung, ärztliche

– allgemein Teil A, 1., § 7/Teil B, 1., § 10

– Auszubildende Teil D, 1.1., § 3

– Praktikanten Teil D, 2.1., § 8

– von Angest. in Anstalten und Heimen Teil A,
2., SR 2 b Nr. 2

– von Ärzten in Anstalten und Heimen Teil A,
2., SR 2 c Nr. 2

– von Angest. als Hausmeister Teil A, 2., SR 2 r
Nr. 2

– von Angest. als Lehrkräfte Teil A, 2., SR 2 l A
Nr. 2; B Nr. 2

Urlaub

– Abgeltung von – Teil A, 1., § 51/Teil B, 1.,
§ 54

– Dauer des Erholungsurlaubs Teil A, 1.,
§ 48/Teil B, 1., § 48 Abs. 7

– Erkrankung im – Teil A, 1., § 47 Abs. 6

– Erwerbstätigkeit während des – Teil A, 1., § 47
Abs. 8/Teil B, 1., § 50

– Urlaubsjahr Teil A, 1., § 47/Teil B, 1., § 48

– Urlaubsliste/Urlaubsplan Teil B, 1., § 53

– Urlaubslohn Teil B, 1., § 48 Abs. 2

– Urlaubsvertretung Teil B, 1., § 9 Abs. 1

– Erholungsurlaub Teil A, 1., § 47/Teil B, 1., § 48/
Teil D, 1.1., § 14/Teil D, 2.1., § 8

– für Auszubildende Teil D, 1.2.

– Praktikanten Teil D, 2.1., § 2/Teil D, 2.2.

Verkehrsstörungen (Arbeitsausfall) Teil A, 1.,
§ 52 a/Teil B, 1., § 35/Teil D, 1.1., § 13/Teil D,
2.1., § 8

Verkürzung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit
an Vorfesttagen Teil A, 1. § 16/Teil B, 1.,
§ 16

Verkürzung der Probezeit Teil A, 1. § 5/Teil B,
1., § 5

Verlängerung der Probezeit Teil A, 1. § 5/Teil B,
1., § 5

Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit
– in Verbindung mit Arbeitsbereitschaft Teil A,
1., § 15 Abs. 2/Teil B, 1., § 15 Abs. 2

– in Verbindung mit Vor- und Abschlussarbeiten
Teil A, 1., § 15 Abs. 3/Teil B, 1., § 15 Abs. 3

– wegen saisonbedingter verstärkter Tätigkeit
Teil A, 1., § 15 Abs. 4/Teil B, 1., § 15 Abs. 4

Verminderte Erwerbsfähigkeit

– Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen –
Teil A, 1., § 59/Teil B, 1., § 62

Vermittlungsausschuss Anhang II, 4., §§ 13 ff.

Vermögenswirksame Leistungen

– Regelung über – an Mitarbeiter Teil C, 8.

– Auszubildende Teil D, 1.4.

– Praktikanten Teil D, 2.4.

Verpflichtung des Arbeitgebers

– zur Ansage voraussehbarer Überstunden
Teil A, 1., § 17/Teil B, 1., § 19

Verpflichtung des Mitarbeiters

– zur Leistung von Sonn- und Feiertagsarbeit
Teil A, 1., § 15 Abs. 6/Teil B, 1., § 15 Abs. 6

– zur Leistung von Überstunden Teil A, 1., § 17/
Teil B, 1., § 8; § 19

– zur unverzüglichen Anzeige von Arbeitsunfähigkeit
Teil A, 1., § 37 a/Teil B, 1., § 42 a/Teil D,
1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6

– zur Vorlage des Rentenbescheides bei Eintritt
von geminderter Erwerbsfähigkeit Teil A, 1.,
§ 59/Teil B, 1., § 62

– Sonderurlaub mit und ohne Vergütung –

Teil A, 1., § 50/Teil B, 1., § 55

– bei Arbeitgeberwechsel Teil A, 1., § 48

Abs. 5; § 47 Abs. 5 u. 6/Teil B, 1., § 52

–svergütung Teil A, 1., § 47 Abs. 2/Teil D, 1.1.,
§ 14/Teil D, 2.1. § 8

– Verfall von – Teil A, 1., § 47 Abs. 7/Teil B, 1.,
§ 53

– Wartezeit beim – Teil A, 1., § 47 Abs. 3/
Teil B, 1., § 51

– Zusatzurlaub Teil A, 1., § 49/Teil B, 1.,
§ 49

– Zusatzurlaub b. Wechselschicht-, Schicht- u.
Nachtarbeit Teil A, 1., § 48 a/Teil B, 1., § 48 a
Urlaubsgeld Teil C, 7./Teil D, 1.5.

V

Verbands- und Bildungsarbeit für Erwachsene

– Vergütungsordnung für Mitarbeiter in der –
Teil A, 4.7 b

Vereinbarung über Beendigung des Arbeitsverhältnisses
s. *Auflösungsvertrag*

Verfall

– von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis
Teil A, 1., § 70/Teil B, 1., § 72

– von Urlaubsansprüchen Teil A, 1., § 47
Abs. 7

Vergütung

– Auszahlung der Bezüge Teil A, 1., § 36

– Bestandteile der Vergütung Teil A, 1., § 26

– Gesamtvergütung für Angest. unter 18 Jahren
Teil A, 1., § 30

– Grundvergütung für Angest. zwischen 18 und
21 Jahren Teil A, 1., § 28

– Grundvergütung für Angest. über 21/23 Jahren
Teil A, 1., § 27

– Weiterzahlung der – als Krankenbezüge Teil A,
1., § 37; § 71

– Weiterzahlung der – als Sterbegeld Teil A, 1.,
§ 41 Abs. 3

– Weiterzahlung der – bei Arbeitsausfall in besonderen
Fällen Teil A, 1., § 52 a

– Zahlung am 15. jeden Monats (Zahltag) Teil A,
1., § 36

– Zulagen Teil A, 6.

Vergütung Auszubildender Teil D, 1.2.

Vergütungsregelung

– für Angestellte Teil A, 5.

Versetzung Teil A, 1., § 12/Teil B, 1., § 8

Versorgung s. *Altersvorsorge*

Versorgungsordnungen A bis C Teil C, 3 a bis c

Verteilung der Überstunden gleichmäßige –
Teil A, 1., § 17 Abs. 1/Teil B, 1., § 19 Abs. 2

Vertrauensarzt s. *ärztliche Untersuchung*

Vertretung, Vergütung bei – eines Angest. mit
höherwertiger Tätigkeit Teil A, 1., § 24

Vertretungszulage Teil B, 1., § 9

Vollendung des 65. Lebensjahres

– Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Teil A,
1., § 60/Teil B, 1., § 63

Vor- und Abschlussarbeiten s. *Arbeitszeit*

Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen
Teil A, 3.1.

Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis
Teil B, 3.

Vorfesttage

– Arbeitsbefreiung an – Teil A, 1., § 16/Teil B, 1.,
§ 16

– Arbeitszeit an – Teil A, 1., § 16/Teil B, 1., § 16

– Zuschlag für Arbeit an – Teil A, 1., § 35/Teil B,
1., § 27

Vorläufiges Zeugnis Teil A, 1., § 61/Teil B, 1., § 64

Vorschuss

– Anrechnung auf das Sterbegeld Teil A, 1., § 41
Abs. 4/Teil B, 1., § 47

– auf Lohn Teil B, 1., § 31

– auf die Rente Teil A, 1., § 36 Abs. 4/Teil B, 1.,
§ 31 Abs. 7

Vorübergehend beschäftigte Arbeiter Teil B, 2.,
SR 2 k

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen
Tätigkeit Teil A, 1., § 24

Vorvormonat Teil A, 1., § 36; § 47/Teil B, 1., § 31;
§ 48

W

Wahlordnung für die Wahl der Mitarbeitervertreter

– zur Bayer. Reg.-KODA Anhang II, 5.

– zur Zentral-KODA Anhang II, 3.

Wechselschichtarbeit Teil A, 1., § 15; § 33 a;

§ 48 a/Teil B, 1., § 15; § 29 a; § 48 a

Wechselschichten

– Ärzte in Anstalten und Heimen i. S. d. SR 2 c

Teil A, 2., SR 2 c

– Zulage bei – Teil A, 1., § 33 a/Teil B, 1., § 29 a

– Zusatzurlaub bei Leistung von Wechselschichten

Teil A, 1., § 48 a/Teil B, 1., § 48 a

Wegezeit

– Berücksichtigung der – als Arbeitszeit Teil A,

1., § 15; § 35/Teil B, 1., § 15

Weihnachtszuwendungen s. *Zuwendungen*

Weinbaubetriebe

– SR für Angest. in -n Teil A, 2., SR 2 p

Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus

Wochenfeiertage s. *Feiertage und Arbeitszeit*

Wochenfeiertagsarbeit

– Zuschläge für – Teil A, 1., § 35/Teil B, 1., § 26

Wohnungswechsel

– Arbeitsbefreiung wegen – Teil A, 1., § 52/

Teil B, 1., § 33

Z

Zahlung

– des Lohnes s. *Lohn*

– des Übergangsgeldes Teil A, 1., § 64/Teil B, 1.,

§ 67

– der nicht abgefeierten Überstunden Teil A, 1.,

§ 17 Abs. 5/Teil B, 1., § 19 Abs. 4

– des Urlaubslohnes Teil A, 1., § 47 Abs. 2/

Teil B, 1., § 48 Abs. 2 ff./Teil D, 1.1., § 14/

Teil D, 2.1., § 6

– Zahlung der Vergütung s. *Vergütung*

Zeitablauf

– Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch –

Teil A, 2., SR 2y/Teil B, 2., SR 2k

– Zeitangestellte, SR für – Teil A, 2., SR 2 y

Zeiten im Beitrittsgebiet

Zeitzuschläge Teil A, 1. § 35/Teil B, 1., § 27/

Teil D, 2.1., § 8

Zentral-KODA

– Ordnung Anhang II, 2.

– Wahl zur – Anhang II, 3.

– Zuständigkeit Anhang II, 2., § 3

Zeugnis Teil A, 1., § 61/Teil A, 2., SR 2 c Nr. 12/

Teil B, 1., § 64/Teil D, 1.1., § 25

Ziviler Ersatzdienst

– Anrechnung von Zeiten Teil A, 1., § 20 Abs. 6;

§ 23 a Z. 4/Teil B, 3.,

Vorbem. Lohngruppenverzeichnis 1 B

Zulage

– persönliche – bei vorübergehender Ausübung

einer höherwertigen Tätigkeit Teil A, 1., § 24

Abs. 1

– persönliche – bei vertretungsweiser Wahrnehmung

– einer höherwertigen Tätigkeit (z. B. Krankheitsfall)

Teil A, 1., § 24 Abs. 2

– an Angestellte Teil A, 6.

– Wechselschichtzulagen Teil A, 1., § 33 a/Teil B,

Teil A, 1., § 60/Teil B, 1., § 63

Weiterzahlung der Vergütung bei Arbeitsunfähigkeit

Teil A, 1., § 37; § 71/Teil A, 2., SR 2 y

Nr. 5/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6

Wichtiger Grund

– Kündigung aus – Teil A, 1., § 54 f/Teil B, 1.,

§ 58 f./Teil D, 1.1., § 23

Wiederholungserkrankungen Teil A, 1., § 37; § 71/

Teil B, 1., § 42/Teil D, 1.1., § 11/Teil D, 2.1., § 6

Wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen usw.

– ausgenommen vom ABD Teil A Teil A, 1.,

§ 3

Wochenarbeitszeit Teil A, 1., § 15/Teil B, 1., § 15/

Teil D, 1.1., § 6/Teil D, 2.1., § 3

1., § 29 a

– für Nachtarbeit Teil A, 1., § 35/Teil B, 1.,

§ 27

Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge Teil A,

1., § 35 Abs. 2/Teil B, 1., § 27 Abs. 2

Zusatzurlaub

– bei Nachtarbeit Teil A, 1., § 48 a/Teil B, 1.,

§ 48 a

– bei Schichtarbeit Teil A, 1., § 48 a/Teil B, 1.,

§ 48 a

– bei Wechselschicht Teil A, 1., § 48 a/Teil B, 1.,

§ 48 a

– für politisch Verfolgte Teil A, 1., § 49 Abs. 2/

Teil B, 1., § 49 Abs. 5

– für Schwerbehinderte Teil A, 1., § 49 Abs. 2/

Teil B, 1., § 49 Abs. 5

– Begrenzung des Urlaubs Teil A, 1., § 49 Abs. 2/

Teil B, 1., § 49 Abs. 5

– für Erwerbsgeminderte Teil B, 1., § 49 Abs. 4

– für gesundheitsgefährdende Arbeiten Teil A, 1.,

§ 49 Abs. 1/Teil B, 1., § 49

Zuschläge

– Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszuschläge

Teil B, 1., § 29/Teil B, 5.1./Teil D, 1.2., § 2

– Wechselschichtzulage Teil A, 1., § 33 a/Teil B,

1., § 29 a

– Zeitzuschläge Teil A, 1., § 35/Teil B, 1., § 27

Zustimmung des Arbeitgebers zum Fernbleiben

von der Arbeit Teil A, 1., § 18 Abs. 2/Teil B, 1.,

§ 20/Teil D, 1.1., § 7 a/Teil D, 2.1., § 5

Zuwendung

– allgemein Teil A, 1., § 26 Abs. 4/Teil B, 1., § 22

– Regelung über eine –

– an Mitarbeiter Teil C, 6.

– für Auszubildende Teil D, 1.3.

– für Praktikanten Teil D, 2.3.

Zwischenzeugnis Teil A, 1., § 62/Teil B, 1., § 64/

Teil D, 1.1., § 25

Zwölfteilung

– des Urlaubs Teil A, 1., § 48 Abs. 5/Teil B, 1.,

§ 48 Abs. 11

– der Zuwendung Teil C, 6., § 2 Abs. 2/Teil D, 1.1.,

§ 2 Abs. 2/Teil D, 2.3., § 2 Abs. 2

Muster