

Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen – ABD –

Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 11./12.07.2006

- Änderung der Ergänzung vom 26.09.2005 des Beschlusses der Bayerischen Regional-KODA zur Übernahme des neu gestalteten Tarifrechts des öffentlichen Dienstes vom 04./05.05.2004
zum 01.11.2006
- Arbeitszeitkontenregelung
zum 01.09.2006
- Änderung der Vergütungsregelung für Religionslehrer, die unter die Sonderregelung zur Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchengendienst fallen, vom 01.09.1998
zum 01.09.2006
- Änderung der Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1996
zum 01.09.2006
- Regelung für Auszubildende
rückwirkend zum 01.10.2005
- Regelung über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten
rückwirkend zum 01.10.2005
- Änderung des ABD Teil A, 1.
rückwirkend zum 01.10.2005
- Änderung des ABD Teil A, 3.
hier: Ergänzung zu § 17 a (Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers)
zum 01.07.2006
- Änderung des ABD Teil A, 3.
hier: Ergänzung des § 17 a um eine Protokollnotiz
rückwirkend zum 01.10.2005

Anlage zum

Amtsblatt für die Diözese Augsburg; Amtsblatt für die Erzdiözese Bamberg; Pastoralblatt des Bistums Eichstätt; Amtsblatt für das Erzbistum München und Freising; Amtsblatt für das Bistum Passau; Amtsblatt für die Diözese Regensburg; Würzburger Diözesanblatt

-
- I. Änderung der Ergänzung vom 26.09.2005 des Beschlusses der Bayerischen Regional-KODA zur Übernahme des neu gestalteten Tarifrechts des öffentlichen Dienstes vom 04./05.05.2004

Der Ergänzung vom 26.09.2005 des Beschlusses zur Übernahme von Regelungen des neu gestalteten Tarifrechts des öffentlichen Dienstes vom 04./05.05.2004 wird nach den Worten „Diese Regelungen treten zum 01.10.2005 in Kraft“ folgender weiterer Satz angefügt: „Abs. 3 Unterabs. 1 zu Ziffer 5 a findet bis zum 31.08.2007 keine Anwendung.“

- II. Dieser Beschluss tritt zum 01.11.2006 in Kraft.

Arbeitszeitkontenregelung

- I. Die Arbeitszeitkontenregelung wird wie folgt neu gefasst:

Präambel

Bei der Arbeitszeitkontenregelung (AZKR) handelt es sich um eine – unter Berücksichtigung von diözesanen Gleitzeitregelungen – über § 6 Teil A, 1. hinausgehende Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in Form von Zeitgutschriften für erbrachte Arbeitsleistungen.

Zeitgutschriften können ausschließlich erfolgen

- als Ausgleich für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nach § 7 Abs. 3 und 4 Teil A, 1., soweit sie nicht in der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt sind,
- als Ausgleich für Mehrarbeit (§ 7 Abs. 6 Teil A, 1.),
- als Ausgleich für Überstunden (§ 7 Abs. 7 Teil A, 1.),
- als Abgeltung von Zeitzuschlägen (§ 8 Abs. 1 Teil A, 1.),
- für Urlaubstage, die den Anspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) übersteigen, sofern der Arbeitgeber zustimmt.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für alle Beschäftigten im Geltungsbereich des ABD mit Ausnahme der Beschäftigten im Sinne des § 3 Abs. 2 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und der Auszubildenden und der Praktikantinnen/der Praktikanten.

(2) Für Beschäftigte im pastoralen Dienst finden § 6 Abs. 1, 3 erster Halbsatz und § 7, für Religionslehrerinnen/Religionslehrer § 6 Abs. 1, 2, 3, 5 und § 7 keine Anwendung.

§ 2 Antragstellung

Beschäftigte können ein Arbeitszeitkonto schriftlich beantragen. Der/Dem Beschäftigten ist die Einrichtung des Arbeitszeitkontos durch den Arbeitgeber zu gewähren, soweit nicht dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe entgegenstehen.

§ 3 Arbeitszeitznachweis

Mit der Einrichtung des Arbeitszeitkontos verpflichtet sich die/der Beschäftigte, einen schriftlichen Arbeitszeitznachweis zu führen.

§ 4 Regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

Durch das Arbeitszeitkonto wird die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit der/des Beschäftigten nicht berührt.

§ 5 Arbeitszeitkonto

Für die Beschäftigten, die das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen, wird vom Arbeitgeber 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 einer/eines vollbeschäftigt Beschäftigten werden die geleisteten Überstunden (§ 7 Abs. 7 Teil A, 1.) gutgeschrieben, sofern kein Zeitausgleich erfolgt.

Zeitzuschläge für geleistete volle Überstunden werden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Bei teilzeitbeschäftigt Beschäftigten werden die angeordneten und geleisteten Mehrarbeitsstunden (§ 7 Abs. 6 Teil A, 1.) dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, sofern kein Zeitausgleich erfolgt.

Für den Ausgleich ist ein Zeitraum von einem Jahr nach Ableistung der Arbeit zugrunde zu legen.

In Einrichtungen bestehende Gleitzeitregelungen werden durch die AZKR grundsätzlich nicht berührt.

(2) Dem Arbeitszeitkonto können mit Zustimmung des Arbeitgebers die der/dem Beschäftigten nach § 26 Abs. 1 Teil A, 1. zustehenden Urlaubstage gutgeschrieben werden, soweit sie bis zum letzten in § 26 Abs. 2 a Teil A, 1. genannten Termin nicht in Anspruch genommen werden konnten; 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.

(4) Für Religionslehrerinnen/Religionslehrer können 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 in der Regel nur innerhalb eines ganzen Schuljahres erfolgen (d. h. es müssen mindestens 40 Stunden auf dem Konto vorhanden sein).

(5) Dem Arbeitszeitkonto für Beschäftigte im pastoralen Dienst werden die Stunden gutgeschrieben, die aufgrund einer ausdrücklichen schriftlichen Anweisung durch den Arbeitgeber über das Maß der mit ihm vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit hinaus zur Erfüllung zusätzlicher Aufgaben geleistet werden und die nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden können. Die Zeitgutschrift ist pauschal festzulegen.

§ 7 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

Die Zeitgutschriften werden wie folgt berücksichtigt:
für Überstunden

– in den Entgeltgruppen 1 bis 9:	20 Minuten,
– in den Entgeltgruppen 10 bis 15:	10 Minuten,
für Arbeit an Sonntagen	15 Minuten je vollendete Stunde,
für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen	20 Minuten je vollendete Stunde,
für Nachtarbeit (21.00 Uhr – 06.00 Uhr)	12 Minuten je vollendete Stunde,
für Arbeit an Samstagen (13.00 Uhr – 21.00 Uhr)	12 Minuten je vollendete Stunde.

§ 8 Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienst und Zeiten der Rufbereitschaft werden entsprechend den in Teil A, 1. vorgegebenen Bestimmungen ausschließlich zeitlich berücksichtigt und dem Arbeitszeitkonto der/des Beschäftigten gutgeschrieben.

§ 9 Inanspruchnahme von Zeitguthaben

Zeitentnahmen aus dem Arbeitszeitkonto müssen beim Arbeitgeber entsprechend den einrichtungsüblichen Urlaubsregelungen beantragt werden.

Die zeitliche Festlegung der Entnahme von Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto hat zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen zu erfolgen. Dabei sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende dienstliche Belange bzw. dringende einrichtungsspezifische Gründe oder Wünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Aus dringenden betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber den Abbau des Arbeitszeitkontos verlangen. Der Abbau soll in gegenseitigem Einvernehmen erfolgen.

§ 10 Vereinbarung zum Arbeitsvertrag

Beantragt die/der Beschäftigte ein Arbeitszeitkonto nach dieser Regelung für sein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so muss der Arbeitgeber mit ihr/ihm eine Vereinbarung nach beiliegendem Muster (Anlage) schriftlich abschließen.

§ 11 Beschäftigungs-/Einrichtungswechsel/Ausscheiden

(1) Wechselt eine Beschäftigte/ein Beschäftigter bei demselben Arbeitgeber in eine andere Beschäftigung bzw. Einrichtung und ist ihr/sein Arbeitszeitkonto zum Zeitpunkt des Wechsels noch nicht ausgeglichen, so ist das Zeitguthaben in Freizeit auszugleichen, notfalls abzugelten, sofern nicht durch eine neue arbeitsvertragliche Vereinbarung anderes geregelt ist.

(2) Ab dem Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss die/der Beschäftigte nach Absprache mit dem Dienstvorgesetzten möglichst für einen Abbau ihrer/seiner Zeitguthaben sorgen. Ein Abbau kann durch Anordnung des Arbeitgebers erfolgen.

Sind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch Zeitguthaben vorhanden, so werden diese abgegolten.

(3) Absatz 2 gilt für befristete Arbeitsverhältnisse entsprechend.

§ 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 einer/eines Beschäftigten werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgegolten. Die Abgeltung erfolgt an die Hinterbliebenen im Sinne des § 23 Abs. 3 Teil A, 1.

§ 14 Abgeltung von Zeitguthaben

Bei der Abgeltung findet eine Berechnung auf der Basis der Entgeltfortzahlung (§ 21 Teil A, 1.) statt. Maßgeblich ist hierbei der Durchschnittsverdienst der letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitszeitkontos.

§ 15 Kündigung des Arbeitszeitkontos

(1) Beschäftigte können mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende die Führung des Arbeitszeitkontos kündigen, soweit nicht gemäß § 10 Abs. 1 Satz 2 Teil A, 1. das Arbeitszeitkonto zwingend einzurichten ist. Arbeitgeber haben das Recht zur Kündigung gemäß Satz 1 nur, sofern dringende dienstliche bzw. einrichtungsspezifische Gründe vorliegen.

(2) Ab dem Zeitpunkt der Kündigung können keine weiteren Zeitguthaben dem Arbeitszeitkonto zugeführt werden.

§ 16 Laufzeit

(1) Diese Regelung ist befristet bis zum 31.12.2010.

(2) Die Geltungsdauer verlängert sich um fünf Jahre, sofern nicht bis drei Monate vor Befristungsende die Bayerische Regional-KODA mit der Hälfte der Stimmberechtigten eine Beendigung verlangt.

(3) Tritt diese Regelung außer Kraft, finden die Bestimmungen des öffentlichen Dienstes (TVöD-AT/Bund § 10) Anwendung.

II. Diese Regelung tritt zum 01.09.2006 in Kraft. Gleichzeitig tritt die am 01.09.1998 in Kraft getretene Arbeitszeitkontenregelung (ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung Teil C, 11.) außer Kraft.

Änderung der Vergütungsregelung für Religionslehrer, die unter die Sonderregelung zur Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen, vom 01.09.1998

- I. § 3 der Vergütungsregelung für Religionslehrer, die unter die Sonderregelung zur Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen, vom 01.09.1998, wird wie folgt neu gefasst:

§ 3 Art der Vergütung

(1) In den Fällen des § 3 Abs. 1 der Sonderregelung für Religionslehrer, die nicht unter die Dienstordnung für Religionslehrer im Kirchendienst fallen, erfolgt eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen gemäß § 1 und § 2.

(2) Wurde mit der/dem Beschäftigten ein Arbeitsvertrag als Religionslehrer i. K. geschlossen, bleibt er gemäß diesem Arbeitsvertrag eingruppiert. Die Stufenaufstiege richten sich nach den regulären Laufzeiten gemäß § 16 Abs. 3 Teil A, 1. Für die Dauer der Abstellung wird eine Zulage gemäß § 4 Satz 1 der Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen gewährt, die im Ergebnis zu einer Vergütung gemäß § 1 oder § 2 dieser Vergütungsregelung führt. Bei der Berechnung der Zulage ist diejenige Stufe in der höheren Entgeltgruppe zugrunde zu legen, die der erreichten Stufe in der Entgeltgruppe entspricht, in die die/der Beschäftigte eingruppiert ist.

(3) Am 31.08.2006 bestehende und am 01.09.2006 fortbestehende einzelvertragliche Vereinbarungen, die Vergütung betreffend, haben für die Dauer der jeweiligen Abstellung Bestand. Dies gilt auch, wenn im unmittelbaren Anschluss eine erneute Abstellung erfolgt.

II. Der bisherige § 3 wird § 4.

III. Diese Änderung tritt zum 01.09.2006 in Kraft und mit Ablauf des 31.08.2008 wieder außer Kraft.

Änderung der Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förder- schulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1996

- I. § 3 der Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1996 wird wie folgt neu gefasst:

§ 3 Tätigkeit an Förderschulen

(1) Für eine Tätigkeit an Förderschulen wird entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl eine Zulage in Höhe von 11,65 € gewährt, die jeweils zum 1. September des laufenden Jahres an das tarifliche Entgeltniveau angepasst wird (Förderschulzulage).

Diese Bestimmung gilt für die erstmals ab Schuljahrsbeginn 2006/2007 an Förderschulen eingesetzten Religionslehrer i. K.

(2) Für die im Schuljahr 2005/2006 bereits an Förderschulen eingesetzten Religionslehrer i. K., die ohne Unterbrechung auch in den Folgejahren weiter an Förderschulen unterrichten, beträgt die Zulage weiterhin 12,13 €, die jeweils zum 1. September des laufenden Jahres an das tarifliche Entgeltniveau angepasst wird.

(3) Die Förderschulzulage ist eine Zulage im Sinne der Anmerkung zu § 18 Abs. 2 Satz 1 Teil A, 1. (Monatsentgelt).

- II. Diese Änderung tritt zum 01.09.2006 in Kraft.

Regelung für Auszubildende

I. Die Regelung für Auszubildende wird wie folgt neu gefasst:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Regelung gilt für
 - a) Personen, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden,
 - b) Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des ABD fallen, ausgebildet werden.
- (2) Diese Regelung gilt nicht für
 - a) Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe,
 - b) Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,
 - c) Auszubildende, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaus oder der Forstwirtschaft ausgebildet werden, es sei denn, dass die Beschäftigten des Auszubildenden unter das ABD fallen,
 - d) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden.
- (3) Soweit in dieser Regelung nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

- (1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über
 - a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
 - b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
 - c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
 - d) Dauer der Probezeit,
 - e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
 - f) Dauer des Urlaubs,
 - g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

h) die Geltung der Regelungen des ABD sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Dienstvereinbarungen.

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

§ 3 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen

(1) ¹Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis einer/eines vom Ausbildenden benannten Ärztin/Arztes nachzuweisen. ²Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.

(2) ¹Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. ²Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Vertrauensärztin/einen Vertrauensarzt oder eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Unter Vertrauensärztin/Vertrauensarzt im Sinne des Absatz 2 ist eine/ein vom Ausbildenden mit der Untersuchung beauftragte Ärztin/beauftragter Arzt zu verstehen.

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

§ 4 a Belohnungen und Geschenke

¹Die Auszubildenden dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Ausbildenden möglich.

³Werden den Auszubildenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Ausbildenden unverzüglich anzuzeigen.

Protokollnotiz:

1. Die Verletzung der Pflichten gemäß § 4 a kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen; ggf. entsteht Schadensersatzpflicht.
2. Die Ausbildenden haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Auszubildenden in regelmäßigen Abständen über diese Verpflichtungen belehrt werden.
3. Die Ausbildenden haben etwaigen Verstößen nach Möglichkeit durch geeignete organisatorische und personalpolitische Maßnahmen vorzubeugen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

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

(2) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihren Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen. ³Eine Nebentätigkeit ist zu untersagen, wenn und soweit sie

- a) gegen kirchliche oder staatliche Gesetze verstößt,
- b) mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist,
- c) die Auszubildende/den Auszubildenden in Widerspruch zu ihren/seinen dienstlichen Pflichten bringt,
- d) in Konkurrenz zu der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Tätigkeit der/des Auszubildenden steht,
- e) die Zeit oder die Arbeitskraft der/des Auszubildenden so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer/seiner im Ausbildungsvertrag vereinbarten Pflichten beeinträchtigt wird.

⁴Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

§ 6 Personalakten

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

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

§ 6 a Anrufung der Schlichtungsstelle

¹Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Ausbildungsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen. ²Das Verfahren richtet sich nach der „Ordnung für Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis in den bayer. (Erz-)Diözesen“. ³Das Recht der/des Auszubildenden, das Arbeitsgericht fristgerecht anzurufen, bleibt davon unberührt. ⁴Auf die Anrufung der Schlichtungsstelle können Auszubildende und Auszubildende im Einzelfall einvernehmlich verzichten.

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) ¹Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. ²Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(6) ¹Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. ²§§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Abs. 3 BBiG bleiben unberührt.

§ 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

im ersten Ausbildungsjahr	617,34 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	666,15 €,
im dritten Ausbildungsjahr	710,93 €,
im vierten Ausbildungsjahr	773,06 €.

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

(3) Ist wegen des Besuches einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(4) Wird die Ausbildungszeit

- a) gemäß § 16 Abs. 1 Satz 2 verlängert oder
- b) auf Antrag der/des Auszubildenden nach § 8 Abs. 2 BBiG von der zuständigen Stelle oder nach § 27 b Abs. 2 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen, wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

(5) In den Fällen des § 16 Abs. 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

§ 8 a Unständige Entgeltbestandteile

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

§ 8 b Ausbildungsentgeltbezugsgröße

(1) Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVAöD die Einführung oder Änderung

- a) der Ausbildungsentgelte (§ 8 TVAöD Besonderer Teil BBiG),
- b) der Werte der Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung (§ 14 TVAöD Allgemeiner Teil),
- c) sonstiger Entgeltbestandteile, die in einem den TVAöD ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen,

soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

§ 9 Urlaub

(1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

(2) ¹Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze werden die Fahrtkosten in Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ²Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden. ³Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu 20,00 € pro Übernachtung erstattungsfähig. ⁴Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sachbezugsverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. ⁵Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. ⁶Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

(3) Ist der Besuch einer auswärtigen Berufsschule vom Ausbildenden veranlasst, werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

(4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 10 a Familienheimfahrten

¹Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Auszubildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ²Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden. ³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden.
- (2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Auszubildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Auszubildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in

Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrallengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 12 a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

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

(2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 14 Jahressonderzahlung

(1) ¹Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Diese beträgt 90 v. H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 8).

(2) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12) haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Aus-

zubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben.³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt spätestens jedoch Anfang Dezember ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

(5) Für die Jahre 2005 und 2006 gelten die in Anlage 1 aufgeführten Übergangsregelungen.

§ 15 Zusätzliche Altersversorgung

Für die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersversorgung gelten die Versorgungsordnungen gemäß den §§ 25 ff. Teil A, 1.

§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) ¹Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. ²Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

-
- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Protokollnotiz:

¹Die Bayerische Regional-KODA empfiehlt, Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. ²Satz 1 gilt nicht, soweit die Verwaltung bzw. der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat. ³Diese Protokollnotiz tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2007 außer Kraft.

§ 17 Abschlussprämie

(1) ¹Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400,00 €. ²Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. ³Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) ¹Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. ²Im Einzelfall kann der Auszubildende von Satz 1 abweichen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten erstmals für Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2006 beginnen.

§ 18 Zeugnis

¹Der Auszubildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. ²Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der/des Auszubildenden enthalten. ³Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 19 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder von dem Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden.

§ 20 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

(1) Auszubildende erhalten für die Jahre 2006 und 2007 jeweils eine Einmalzahlung in Höhe von 100,00 €, die mit dem Entgelt des Monats Juli der Jahre 2006 und 2007 ausgezahlt wird.

(2) Der Anspruch auf die Einmalzahlung nach Absatz 1 besteht, wenn die/der Auszubildende an mindestens einem Tag des Monats Juli 2006 bzw. Juli 2007 Anspruch auf Ausbildungsentgelt hat.

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

II. In-Kraft-Treten

¹Diese Regelung tritt rückwirkend zum 01.10.2005 in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 tritt § 14 Abs. 1 bis 4 am 01.01.2007 in Kraft. ³Zum gleichen Zeitpunkt treten folgende Regelungen für Auszubildende (ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung Teil D, 1.) außer Kraft:

- Regelung für Auszubildende,
- Regelung über eine Vergütung für Auszubildende,
- Regelung über eine Zuwendung für Auszubildende,
- Regelung über vermögenswirksame Leistungen für Auszubildende,
- Regelung über ein Urlaubsgeld für Auszubildende.

Anlage 1

Jahressonderzahlung für das Jahr 2005

Die Regelung über eine Zuwendung für Auszubildende Teil D, 1.3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bleibt bis zum 31.12.2005 in Kraft.

Jahressonderzahlung für das Jahr 2006

Die mit dem Ausbildungsentgelt für den Monat November 2006 zu zahlende Jahressonderzahlung für das Jahr 2006 berechnet sich nach den Bestimmungen des § 14 Abs. 1 bis 4 mit folgenden Maßgaben:

1. Der Bemessungssatz der Jahressonderzahlung beträgt in allen Entgeltgruppen
 - a) bei Auszubildenden nach BBiG, für die die Regelungen des ABD Anwendung finden, 83,20 v. H.,
 - b) bei Schülerinnen/Schülern, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden und für die die Regelungen des ABD Anwendung finden, 82,14 v. H.,
2. Der sich nach Nr. 1 ergebende Betrag der Jahressonderzahlung erhöht sich um einen Betrag in Höhe von 255,65 €. Der Zusatzbetrag nach Satz 1 ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Regelung über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten

§ 1

(1) Die nachfolgend aufgeführten Regelungen finden im jeweiligen Geltungsbereich über den 30. September 2005 hinaus nach Maßgabe der in § 2 und § 3 enthaltenen Bestimmungen Anwendung:

- a) Regelung der Arbeitsbedingungen (Teil D, 2.1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung),
- b) frei,
- c) Regelung über eine Zuwendung für Praktikanten (Teil D, 2.3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung).

(2) Soweit in den in Absatz 1 genannten Regelungen auf das ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Vorschriften des ABD in der ab 01.10.2005 geltenden Fassung.

§ 2

(1) Praktikantinnen/Praktikanten, deren Praktikantenverhältnis nach dem 30. September 2005 beginnt, haben keinen Anspruch auf den Verheiratetenzuschlag (§ 2 Abs. 1 Teil D, 2.1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung).

(2) ¹Praktikantinnen/Praktikanten haben Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Vorschriften, die für die beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantin/des Praktikanten Beschäftigten maßgebend sind; die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich 6,65 €. ²Für Praktikantinnen/Praktikanten, deren Praktikantenverhältnis nach dem 30. September 2005 beginnt, beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 13,29 €.

§ 3

(1) Praktikantinnen/Praktikanten erhalten für die Jahre 2006 und 2007 jeweils eine Einmalzahlung in Höhe von 100,00 €, die mit dem Entgelt des Monats Juli der Jahre 2006 und 2007 ausgezahlt wird.

(2) Der Anspruch auf die Einmalzahlung nach Absatz 1 besteht, wenn die Praktikantin/der Praktikant an mindestens einem Tag des Monats Juli 2006 bzw. Juli 2007 Anspruch auf Entgelt hat.

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

§ 4

Diese Regelung tritt rückwirkend zum 01.10.2005 in Kraft.

Änderung des ABD Teil A, 1.

- I. **§ 1 Abs. 2 Buchst. m Teil A, 1. wird wie folgt neu gefasst:**
 - m) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristig Beschäftigte) soweit nicht nachfolgend anderes geregelt ist.
- II. **Diese Änderung tritt rückwirkend zum 01.10.2005 in Kraft.**

Änderung des ABD Teil A, 3.

hier: Ergänzung zu § 17 a (Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers)

- I. **In § 17 a Teil A, 3. wird nach Ziffer 3 folgende Ziffer 4 angefügt:**

„4. ¹Zwischen der/dem Beschäftigten, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2005 wegen dringender betrieblicher Erfordernisse im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 KSchG durch Auflösungsvertrag oder Arbeitgeberkündigung endet, und dem neuen Arbeitgeber kann einzelvertraglich vereinbart werden, dass als Entgelt im Sinne des § 15 Teil A, 1. das Entgelt gewährt wird, das die/der Beschäftigte von seinem vorherigen Arbeitgeber erhalten hat, sofern bei dem neuen Arbeitgeber eine der bisherigen Tätigkeit entsprechende Tätigkeit ausgeübt wird. ²Zusätzlich kann vereinbart werden, dass die bei dem vorherigen Arbeitgeber nach den Bestimmungen der §§ 12 und 13 Teil A, 3. erworbenen Besitzstände in entsprechender Anwendung der Bestimmungen der §§ 12 und 13 Teil A, 3. übernommen werden. § 24 Abs. 2 Teil A, 1. bleibt unberührt.“

- II. **Diese Änderung tritt zum 01.07.2006 in Kraft und mit Ablauf des 31.12.2007 außer Kraft.**

Änderung des ABD Teil A, 3.

hier: Ergänzung des § 17 a um eine Protokollnotiz

I. § 17 a Teil A, 3. wird um folgende Protokollnotiz ergänzt:

Protokollnotiz zu § 17a:

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

II. Diese Änderung tritt rückwirkend zum 01.10.2005 in Kraft.

Mediengruppe Universal, Kirschstraße 16, 80999 München
Auflage 13 900