

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

**Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA vom 25.01.2006,  
vom 07./08.02.2006, vom 09.03.2006 und vom 25./26.04.2006**

- **Neufassung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) Teil A, 1.**  
rückwirkend zum 01.10.2005
- **Neufassung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) Teil A, 3.  
Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ)**  
rückwirkend zum 01.10.2005
- **Neufassung des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) Teil B, 1. bis Teil B, 3.**  
rückwirkend zum 01.10.2005
- **Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss**  
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

---

---

# ABD

## I. Das ABD Teil A, 1. wird wie folgt neu gefasst:

### Teil A

#### A 1. Allgemeiner Teil

##### 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

#### § 1 Allgemeiner Geltungsbereich

(1) Für das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – nachfolgend Beschäftigte genannt – im Dienst der Kath. Kirche in Bayern gelten die von der Bayerischen Regional-KODA (BayRK) beschlossenen und vom (Erz-)Bischof für die (Erz-)Diözese in Kraft gesetzten arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen in ihrer jeweiligen Fassung 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 Bayerischen Regional-KODA (§ 12 BayRKO) auch für ihre Einrichtungen in den bayerischen (Erz-)Diözesen gleichfalls als in Kraft gesetzt gelten.

- (2) Diese Regelungen gelten nicht für
- a) Beschäftigte als leitende Mitarbeiter im Sinne der MAVO, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
  - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
  - c) (frei)

- 
- d) Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnisse die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung finden,
  - e) bis f) (frei)
  - g) Beschäftigte, für die eine kollektivrechtliche Regelung im Bereich des Freistaates Bayern für Waldarbeiter einzelvertraglich zur Anwendung kommt,
  - h) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zweck ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten, die im ABD in den Regelungen für Auszubildende und Praktikanten gesondert geregelt sind,
  - i) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
  - k) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
  - l) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse kollektivrechtlich geregelt sind,
  - m) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristig Beschäftigte),
  - n) bis q) (frei)
  - r) Beschäftigte in Brauereien, Gaststätten und Hotels, soweit anderweitige kollektivrechtliche Regelungen vereinbart sind,
  - s) Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,
  - t) (frei)
  - u) Kleriker gemäß c. 1009 CIC/83

Anmerkung zu Absatz 2 Buchstabe s:

Ausgenommen sind auch wissenschaftliche Assistentinnen/Assistenten, Verwalterinnen/Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistentinnen/Assistenten und Lektorinnen/Lektoren, soweit und solange entsprechende Arbeitsverhältnisse am 1. Oktober 2005 bestehen oder innerhalb der Umsetzungsfrist des § 72 Abs. 1 Satz 8 HRG begründet werden (gilt auch für Forschungseinrichtungen); dies gilt auch für nachfolgende Verlängerungen solcher Arbeitsverhältnisse.

## § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem

---

unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

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

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

### **§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen**

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2:

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

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

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

(3) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>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) die/den Beschäftigte/n in Widerspruch zu ihren/seinen dienstlichen Pflichten bringt,
- d) in Konkurrenz zu der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit der/des Beschäftigten steht,

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

<sup>4</sup>Auch nicht anzeigepflichtige Nebentätigkeiten dürfen die Dienstobliegenheiten nicht beeinträchtigen.

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

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

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

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

Protokollnotiz zu Abs. 4:

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

## **§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung**

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

(2) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete

---

Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

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

Anmerkung zu Absatz 1:

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

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

Anmerkung zu Absatz 2:

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

Anmerkung zu Absatz 3:

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

## § 5 Qualifizierung

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

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

(3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),

- 
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
  - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

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

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

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

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

## § 5 a Freiwillige Fortbildung

(1) <sup>1</sup>Unterzieht sich eine Beschäftigte/ein Beschäftigter freiwillig einer vom Arbeitgeber anerkannten Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des § 5 Abs. 3 Buchstabe a) bis c), hat sie/er zu diesem Zwecke jährlich Anspruch auf Arbeitsbefreiung für drei Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf anteilige Arbeitsbefreiung.

(2) <sup>1</sup>Veranlasst der Arbeitgeber eine Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des § 5 Abs. 3, vermindert sich der Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 jeweils um die Arbeitstage, die die angeordnete Qualifizierungsmaßnahme dauert. <sup>2</sup>Eine Anrechnung nach Satz 1 erfolgt auch, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer berufsspezifischen Regelung eine Fortbildung anordnet.

---

(3) <sup>1</sup>Erkennt der Arbeitgeber auf Antrag der/des Beschäftigten darüber hinaus ein dienstliches Interesse an einer Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 1 an, dann erstattet er auf Antrag der/des Beschäftigten die Hälfte der anfallenden Kosten; der Hälfteanteil der Fahrtkosten zum Ort der Qualifizierungsmaßnahme ist nach den Bestimmungen der Reisekostenordnung zu errechnen. <sup>2</sup>Von der Regelung zur Erstattung der Fahrtkosten, die außerhalb der bayerischen (Erz-)Diözesen anfallen, kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und der/dem Beschäftigten oder durch Dienstvereinbarung abgewichen werden.

## 2. Abschnitt Arbeitszeit

### § 6 Regelmäßige Arbeitszeit<sup>1)</sup>

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden, für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen durchschnittlich 38,5 Stunden. <sup>2</sup>Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

Protokollnotiz zu § 6 Abs. 1 Satz 1:

<sup>1</sup>Für Beschäftigte, deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach der „Regelung der Altersteilzeitarbeit“ spätestens am 01.10.2005 begonnen hat, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 für die Dauer der Vereinbarung 38,5 Stunden, sofern die Teilnahme des Beschäftigten an der Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im sozialrechtlichen Sinne zum Wegfall der in § 2 Abs. 1 Ziffer 2 Altersteilzeitgesetz normierten Voraussetzung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses führen würde.

<sup>2</sup>Für die nach dem 01.10.2005 beginnenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ist für die Berechnung der bisherigen Arbeitszeit § 6 Abs. 2 Satz 3 Altersteilzeitgesetz anzuwenden, wobei die Rundung nach oben zu erfolgen hat.

<sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 finden auf die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse mit Religionslehrern/-innen i. K. an Volks- und Förderschulen und mit Religionslehrern/-innen an Waldorfschulen und diesen gleichgestellten Schulen, die spätestens am 01.09.2005 begonnen haben, entsprechende Anwendung.

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

(3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 15. August, am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die

---

Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 15. August, den 24. Dezember und den 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 3:

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

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

Anmerkung zu Absatz 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

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

Anmerkung zu § 6:

<sup>1</sup>Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. <sup>2</sup>Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

---

## § 7 Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,

---

c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

### § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Der Anspruch auf Entgelt für Reisezeiten gemäß § 40 begründet keinen Anspruch auf Zeitzuschläge. <sup>3</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- |   |            |
|---|------------|
| a) für Überstunden  |            |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9   | 30 v. H.,  |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15   | 15 v. H.,  |
| b) für Nachtarbeit  | 20 v. H.,  |
| c) für Sonntagsarbeit   | 25 v. H.,  |
| d) bei Feiertagsarbeit  |            |
| – ohne Freizeitausgleich  | 135 v. H., |
| – mit Freizeitausgleich   | 35 v. H.,  |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr  | 35 v. H.,  |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt | 20 v. H.   |
- des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>4</sup>Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vornhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d):

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.

<sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

---

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

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 1:

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

(3) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. <sup>5</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 6 Abs. 3 AZKR zulässig ist. <sup>6</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>7</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>8</sup>In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Anmerkung zu Absatz 3:

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

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

(5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht

---

ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

(7) Für Mesner/-innen, Kirchenmusiker/-innen, Pfarrhelfer/-innen, Seelsorgehelfer/-innen, Gemeinde- und Pastoralassistenten/-innen und -referenten/-innen findet Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a) bis f) keine Anwendung.

## § 9 Bereitschaftszeiten

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

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

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

(2) (frei)

(3) (frei)

Anmerkung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

## § 10 Arbeitszeitkonto

(1) <sup>1</sup>Mit Beschäftigten kann ein Arbeitszeitkonto nach Maßgabe der Arbeitszeitkontenregelung (AZKR) eingerichtet werden. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto nach Maßgabe der AZKR einzurichten.

---

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

## § 11 Teilzeitbeschäftigung

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

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

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

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

### § 11 a Arbeitsplatzteilung

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

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

---

## **§ 11 b Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit**

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

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

Anmerkung zu Abschnitt 2:

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

## **3. Abschnitt Eingruppierung und Entgelt**

### **§ 12 Eingruppierung<sup>1)</sup>**

<sup>1)</sup> Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.

### **§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen<sup>1)</sup>**

<sup>1)</sup> Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.

### **§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

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

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

(3) <sup>1)</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. <sup>2)</sup>Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

---

## § 15 Tabellenentgelt

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

(2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A.

(3) <sup>1</sup>Durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA können für an- und ungelernete Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. <sup>2</sup>Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannweite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen.

## § 16 Stufen der Entgelttabelle

(1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. <sup>2</sup>Für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen umfassen die Entgeltgruppen 2 bis 15 sechs Stufen. <sup>3</sup>Die Abweichungen von den Sätzen 1 und 2 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

(2) <sup>1</sup>Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Ansonsten wird die/der Beschäftigte bei entsprechender Berufserfahrung von mindestens einem Jahr der Stufe 2 zugeordnet. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Anmerkung zu Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.

2. Ein Berufspraktikum nach den Bestimmungen über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für Praktikantinnen/Praktikanten vom 1. Oktober 2005 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit)

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,

- 
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
  - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

(4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

### § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

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

Anmerkung zu Absatz 2:

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

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:

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

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:

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

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,

- 
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
  - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
  - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

## § 18 Leistungsentgelt

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

---

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

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 1:

Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Auslandsdienstbezüge einschließlich Kaufkraftausgleiche und Auslandsverwendungszuschläge, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten.

Protokollnotiz:

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

(3) Näheres regelt die Bayerische Regional-KODA nach Vorliegen der einschlägigen Regelungen für den Öffentlichen Dienst (Bund).

Anmerkung zu Absatz 3:

<sup>1</sup>Kommen bis zum 30. September 2007 keine Regelungen zu Stande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 6 v. H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. <sup>2</sup>Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. <sup>3</sup>Solange in den Folgejahren keine Regelung nach Absatz 3 zu Stande kommt, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend. <sup>4</sup>Für das Jahr 2007 erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 12 v. H. des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen gemäß § 18 Abs. 2 Satz 1, wenn bis zum 31. Juli 2007 keine Regelung nach Absatz 3 zustande gekommen ist.

Protokollnotiz:

Bis zum In-Kraft-Treten einer Regelung der Bayerischen Regional-KODA ist das Leistungsentgelt jeweils in der Höhe des Vomhundertsatzes auszuzahlen, der tariflich (§ 18 Abs. 2) vereinbart ist.

(4) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Anmerkungen zu § 18:

1. <sup>1</sup>Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. <sup>2</sup>Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.

2. <sup>1</sup>Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. <sup>2</sup>Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.

---

## § 19 Erschwerniszuschläge

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

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

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

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

(4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2.

(5) <sup>1</sup>Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden gesondert geregelt. <sup>2</sup>Bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Regelung gelten die Regelungen über die Höhe der Lohnzuschläge gemäß Teil B, 5.1. und 5.2. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung fort.

## § 20 Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	90 v. H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	80 v. H. und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v. H.

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgspremien. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsver-

---

hältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.<sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.<sup>5</sup>Auf schriftlichen Antrag der/des geringfügig Beschäftigten i. S. des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV kann eine abweichende Sonderzahlung vereinbart werden.

Anmerkung zu Absatz 2:

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

(3) (frei)

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

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
  - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
  - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
  - c) 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;
2. in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November, spätestens jedoch Anfang Dezember ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

---

## § 20 a Entgeltbezugsgröße

(1) Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVöD (Bund bzw. VKA) die Einführung oder Änderung

- a) der Tabellenentgelte
  - in der Entgelttabelle TVöD-Bund,
  - in der Entgelttabelle TVöD-VKA (für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen),
- b) des für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres (§ 18 TVöD-Bund/VKA),
- c) der Werte der Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung (§ 20 Abs. 2 TVöD Bund/VKA),
- d) sonstiger Entgeltbestandteile, die in einem den TVöD-Bund bzw. VKA ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen,

soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

(2) Ebenso werden nach dem 31.12.2007 Änderungen der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVöD (Bund) bzw. für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen im TVöD (VKA) Bestandteil des ABD, soweit die Bayerische Regional-KODA nichts anderes beschließt.

## § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

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

Anmerkungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigten

---

den Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.

3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

## § 22 Entgelt im Krankheitsfall

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

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

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

(2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

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

(4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EntgFG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss

---

wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

### § 23 Besondere Zahlungen

(1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein.

<sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit

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

<sup>2</sup>Zur Jubiläumsdienstzeit rechnen die in einem kirchlichen Beschäftigungsverhältnis im Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen zurückgelegten Zeiten.

<sup>3</sup>Die in einem Ausbildungsverhältnis verbrachten Zeiten stehen diesen gleich.

<sup>4</sup>Das Jubiläumsgeld zum 25-, 40-, bzw. 50-jährigen Dienstjubiläum kann nur einmal in Anspruch genommen werden. <sup>5</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt.

---

<sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

## § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit durch Regelung der Bayerischen Regional-KODA nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Anmerkung zu Absatz 1:

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

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

(3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

---

(4) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

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

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

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

### **§ 25 Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden**

(1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung A in ihrer jeweiligen Fassung.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Versorgungsordnung A abgedruckt im Teil D.

(2) Die/Der Beschäftigte 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:

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Versicherung der/des Beschäftigten zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Bestimmungen des § 25, § 25 a oder § 25 b zu veranlassen. <sup>2</sup>Sofern der Arbeitgeber 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 § 25 a anzuwenden.

### **§ 25 a Betriebliche Altersversorgung bei der Selbsthilfe, Pensionskasse der Caritas VV aG**

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung

---

nach Maßgabe der Versorgungsordnung B in ihrer jeweiligen Fassung,<sup>1</sup> sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden oder Mitglied/Beteiligter einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 1 b Abs. 3 BetrAVG ist.

<sup>1</sup> Versorgungsordnung B abgedruckt im Teil D.

Protokollnotiz:

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Versicherung der/des Beschäftigten zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Bestimmungen des § 25, § 25 a oder § 25 b zu veranlassen. <sup>2</sup>Sofern der Arbeitgeber 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 § 25 a anzuwenden.

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

(1) Der Arbeitgeber, der unter Berücksichtigung des § 25 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 Absatz 1 müssen wenigstens den Versicherungsleistungen nach der Versorgungsordnung A entsprechen.

Protokollnotiz:

<sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Versicherung der/des Beschäftigten zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung gemäß den Bestimmungen des § 25, § 25 a oder § 25 b zu veranlassen. <sup>2</sup>Sofern der Arbeitgeber 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 § 25 a anzuwenden.

### **§ 25 c Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung**

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

<sup>1</sup> Versorgungsordnung C abgedruckt im Teil D.

---

## 4. Abschnitt Urlaub und Arbeitsbefreiung

### § 26 Erholungsurlaub

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage,  
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und  
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

<sup>3</sup>Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. <sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 6:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

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

---

## § 27 Zusatzurlaub

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

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

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

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

(3) (frei)

(4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesen Bestimmungen und sonstigen Regelungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. <sup>3</sup>Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. <sup>4</sup>Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

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

Anmerkung zu den Absätzen 1 und 2:

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

## § 28 Sonderurlaub

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

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

- 
- a) mindestens ein Kind unter 14 Jahren oder
  - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

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

(3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die gemäß Abs. 2 beurlaubt sind, können den Sonderurlaub durch Elternzeit unterbrechen, wenn ihnen während des Sonderurlaubs gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 Bundeserziehungsgeldgesetz Elternzeit zusteht. <sup>2</sup>Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs nach Absatz 2 mit dem Ziel, während des Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 2 bzw. § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erhalten, ist dagegen nicht möglich. <sup>3</sup>Die Wiederaufnahme der Beschäftigung erfolgt zu dem für das Ende des Sonderurlaubs vorgesehenen Termin, es sei denn, die Elternzeit überschreitet das vorgesehene Ende des beantragten Sonderurlaubs. <sup>4</sup>Auf die Wiederaufnahme der Beschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz besteht kein Anspruch.

Anmerkung:

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

## § 29 Arbeitsbefreiung

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

- a) Niederkunft der Ehefrau, 1 Arbeitstag,  
und  
wenn bereits ein Kind unter 12 Jahren oder  
eine pflegebedürftige Person in demselben  
Haushalt lebt, zusätzlich 1 Arbeitstag,
- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten,  
eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichem oder  
betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag,
- d) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag,

- 
- e) schwere Erkrankung
    - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
    - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
    - cc) einer Betreuungsperson, wenn die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres/seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.

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

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, es sei denn, es besteht diesbezüglich eine abweichende Gleitzeitregelung, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

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

- a) aa) Übernahme des kirchlichen Patenamtes bei Taufe oder Firmung,
- bb) Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder kirchlicher Eheschließung eines Kindes, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt, insgesamt nur 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
- b) kirchlicher Beerdigung eines Kindes oder des Ehegatten, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt 1 Arbeitstag,

- 
- c) kirchlicher Eheschließung der/des Beschäftigten, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt 1 Arbeitstag,
- d) Teilnahme an
- aa) Exerzitien 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 Evangelischen Kirchentagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bis zu 2 Arbeitstage im Kalenderjahr.

(2) <sup>1</sup>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 Verletzung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

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

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:

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

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

---

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

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 5:

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

## **5. Abschnitt** **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 30 Befristete Arbeitsverträge**

(1) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 4 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57 a ff. HRG unmittelbar oder entsprechend gelten.

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

(3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens

---

sechs Monate betragen. <sup>2</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

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

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

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen
zum Schluss eines Kalendermonats,	
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

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

Anmerkung zu Absatz 5:

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

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

### **§ 31 Führung auf Probe**

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

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in

---

Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### § 32 Führung auf Zeit

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

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

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

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

### § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

---

(2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

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

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

(5) Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag gemäß den Sonderregelungen für Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben, abzuschließen.

### § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

bis zu einem Jahr

von mehr als einem Jahr

1 Monat zum Monatsschluss,

6 Wochen,

---

von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

(3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

<sup>3</sup>Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des ABD erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen kirchlichen Arbeitgeber.

### § 35 Zeugnis

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

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

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

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

---

## 6. Abschnitt Sonstige Vorschriften

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

Für die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen gilt die Beihilfeordnung Teil A<sup>1</sup> in ihrer jeweiligen Fassung.

<sup>1</sup> Beihilfeordnung Teil A abgedruckt im Anhang II.

### § 36 a Kirchliche Höherversicherung bei Krankheitsfällen

Der/Dem Beschäftigten wird unbeschadet der Gewährung von Beihilfen nach § 36 eine gesonderte kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen nach Maßgabe der Beihilfeordnung Teil B<sup>1</sup> in ihrer jeweiligen Fassung ermöglicht.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Beihilfeordnung Teil B abgedruckt im Anhang II.

<sup>2</sup> Bei Änderungen der kirchlichen Höherversicherung in Krankheitsfällen haben sich die bayerischen (Erz-)Diözesen mit der Bayerischen Regional-KODA ins Benehmen zu setzen.

### § 36 b Übergangsregelung für die kirchliche Beihilfeversicherung bei Krankheitsfällen

- (1) <sup>1</sup>Zur Wahrung des Besitzstandes wird den Beschäftigten, die
1. am 31.08.1994 in einem unter die arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen der bayerischen (Erz-)Diözesen fallenden Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 01.09.1994 mit mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer entsprechenden vollbeschäftigten Beschäftigten fortbestanden hat,  
und die
  2. am 31.08.1994 nach diözesaner Regelung einen Anspruch auf Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen nach Tarif 820 der Beihilfeversicherung hatten, die kirchliche Höherversicherung in Krankheitsfällen gemäß § 36 a nach Ablauf der jeweiligen diözesanen Wartezeit für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses als Beihilfe ohne eigene Kostenbeteiligung gewährt. <sup>2</sup>Der Übertritt in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber, der das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen anwendet, ist unschädlich, soweit eine Unterbrechung nicht vorliegt und der neue Arbeitgeber die gleichen diözesanen Bei-

---

hilferegelungen anwendet.<sup>1</sup> <sup>3</sup>Satz 1 und 2 gilt auch für Beschäftigte, die die Voraussetzungen des Satz 1 Nr. 2 wegen Inanspruchnahme von Elternzeit, Sonderurlaub nach § 28 Abs. 2 oder Teilzeitbeschäftigung nach § 11 nicht erfüllen, sofern der Beschäftigungsumfang des/der Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss wieder mindestens die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines/einer entsprechenden vollbeschäftigten Beschäftigten beträgt.

<sup>1</sup>§ 36 d Abs. 1 Satz 1 findet auch Anwendung im Ruhestand, sofern und soweit dem/der Beschäftigten eine entsprechende Zusage erteilt worden ist.

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

### **§ 36 c Erstausrüstung bei Geburten**

(1) Die/Der Beschäftigte erhält bei der Geburt eines Kindes eine Geburtskostenpauschale in Höhe von 230,00 Euro je Kind.

(2) Der Anspruch nach Absatz 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 Absatz 1 nicht angerechnet.

(4) Bei Beschäftigungsverhältnissen zu mehreren Arbeitgebern, die das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen anwenden, erhält die/der Beschäftigte die Geburtskostenpauschale von jedem Arbeitgeber anteilig, insgesamt jedoch nur ein Mal.

### **§ 36 d Kostenpauschale bei Fehlgeburten**

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

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

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

---

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

### **§ 37 Ausschlussfrist**

(1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

### **§ 38 Begriffsbestimmungen**

(1) (frei)

(2) (frei)

(3) (frei)

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

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

### **§ 39 Reisekosten**

(1) Für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
- b) Auslagen für angeordnete Reisen zu dienstlichen Qualifizierungsmaßnahmen

findet die in den bayerischen (Erz-)Diözesen geltende Reisekostenordnung 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 in der jeweiligen (Erz-)Diözese geltenden Bestimmungen Anwendung.

### **§ 40 Dienstreisen**

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

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

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

### **§ 41 Umzugskosten / Trennungsgeld**

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

---

## § 42 Saisonaler Ausgleich

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

## § 43 Überstunden

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

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

## 7. Abschnitt Anhang und Anlagen

### Anhang zu § 9

#### Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen / Hausmeister

<sup>1</sup>Für Hausmeisterinnen/Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1:

<sup>2</sup>Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. <sup>3</sup>Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. <sup>4</sup>Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Hausmeisterin/der Hausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. <sup>5</sup>Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). <sup>6</sup>Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

**Anhang zu § 16**  
(derzeit noch frei)

**Anlage A**

**Entgelttabelle**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	5.030 <sup>1)</sup>
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	4.610 <sup>1)</sup>
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	4.280 <sup>1)</sup>
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	4.200 <sup>1)</sup>
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	3.835 <sup>1)</sup>
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	3.470 <sup>1)</sup>
9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	3.180 <sup>1)</sup>
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
1		1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

<sup>1)</sup> Für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen

---

## Anlage B Bereitschaftsdienstentgelt

### Bereitschaftsdienstentgelte

Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Anlage 1a Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung richtet

Vergütungsgruppe	
Vergr. I	30,20 €
Vergr. I a	27,68 €
Vergr. I b	25,46 €
Vergr. II a	23,32 €
Vergr. III	21,06 €
Vergr. IV a	19,38 €
Vergr. IV b	17,84 €
Vergr. V a/b	17,20 €
Vergr. V c	16,36 €
Vergr. VI b	15,19 €
Vergr. VII	14,25 €
Vergr. VIII	13,39 €
Vergr. IX a	12,89 €
Vergr. IX b	12,65 €
Vergr. X	12,01 €

## Anlage C Stundenvergütung

Stundenentgelt Vollbeschäftigung  
(39 Stunden)

Entgeltgruppe	Stufe 3	Stundenentgelt*
15	3.900	23,00
14	3.600	21,23
13	3.300	19,46
12	3.200	18,87
11	2.900	17,10
10	2.800	16,51
9	2.410	14,21
8	2.240	13,21
7	2.130	12,56
6	2.060	12,15
5	1.970	11,62
4	1.900	11,20
3	1.800	10,61
2	1.660	9,79
1	1.310	7,73

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

---

## II. Das ABD Teil A, 3. wird wie folgt neu gefasst:

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

#### 1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

##### § 1 Geltungsbereich

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

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

In der Zeit bis zum 30. September 2007 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat un-  
schädlich.

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

(3) (frei)

(4) Die Vorschriften der Teile A bis F gelten, soweit diese Regelung keine abweichenden Bestimmungen trifft.

##### § 2 (frei)

#### 2. Abschnitt Überleitungsregelungen

##### § 3 Überleitung

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

---

## § 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

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

(2) Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung der bisherigen Bestimmungen die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 höhergruppiert bzw. höher eingereiht worden.

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

## § 5 Vergleichsentgelt

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

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

Anmerkung zu § 5 Absatz 2 Satz 2:

Vorhandene Beschäftigte erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung ihre Techniker-, Meister- und Programmierierzulage unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

---

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

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

Protokollnotiz zu § 5 Abs. 4:

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

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

Anmerkung zu § 5 Abs. 5:

<sup>1</sup>Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitratierlich berechnet. <sup>2</sup>Diese zeitratierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages unterbleibt.

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

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

---

volle Monatstabellenlohn aus der nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe zugrunde gelegt.

### § 6 Stufenzuordnung der Angestellten

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

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

(3) <sup>1</sup>Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Beschäftigten abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>2</sup>Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. <sup>3</sup>Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. <sup>4</sup>Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vohundertersatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

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

---

## § 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

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

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

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

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

### 3. Abschnitt Besitzstandsregelungen

#### § 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

(1) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeits-

---

vertragsrechts der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des Teil A in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung eingruppiert. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIII Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VI b Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe V c Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitet worden sind. <sup>3</sup>Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass

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

<sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Abs. 2. <sup>5</sup>Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2007, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Arbeitsvertragsrechts der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. November 2005 und dem 30. September 2007 höhergruppiert worden wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. <sup>2</sup>Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass – zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und – bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte. <sup>3</sup>Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt. <sup>4</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Abs. 1. <sup>5</sup>§ 4 Abs. 2 bleibt unberührt.

---

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bis spätestens zum 30. September 2007 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag noch nicht erfüllt ist.

### § 9 Vergütungsgruppenzulagen

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

(2) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. <sup>2</sup>Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. September 2005 zugestanden hätte. <sup>3</sup>Voraussetzung ist, dass

- am 1. Oktober 2005 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23 a Abschnitt B und C Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit ausüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3) <sup>1</sup>Für aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

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

- 
- b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2005 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

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

### **§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit**

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

### **§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

(1) <sup>1</sup>Für im September 2005 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des ABD in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung in der für September 2005 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Ein-

---

kommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. <sup>3</sup>Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt. <sup>4</sup>Ebenso unschädlich sind Unterbrechungen in der Entgeltzahlung

- a) wegen Inanspruchnahme der Elternzeit oder
- b) wegen eines Sonderurlaubs ohne Fortzahlung des Entgelts im Falle der Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren oder der Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

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

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

- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für
- a) zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2005 geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten,
  - b) die Kinder von bis zum 31. Dezember 2005 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus im ABD geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. Januar 2006 geboren sind.

## § 12 Strukturausgleich

(1) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleitete Beschäftigte erhalten ausschließlich in den in den Anlagen 3, 3 A und 3 K aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen

---

Entgelt einen nicht dynamischen Strukturausgleich. <sup>2</sup>Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Lebensalterstufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 1. Oktober 2005, sofern in den Anlagen 3, 3 A und 3 K nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

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

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

(3) (frei)

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

Anmerkung zu Absatz 4:

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

(5) Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet.

(6) Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.

### **§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

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

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne des Absatzes 1 erhalten längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn ihrer über den 30. September 2005 hinaus

---

ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit oder Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ihr Entgelt nach § 21 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung fortgezahlt. <sup>2</sup>Tritt nach dem 1. Oktober 2005 Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ein, werden die Zeiten der Entgeltfortzahlung nach Satz 1 auf die Fristen gemäß § 22 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung angerechnet.

### § 14 Beschäftigungszeit

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

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

### § 15 Urlaub

(1) <sup>1</sup>Für die Dauer und die Bewilligung des Erholungsurlaubs bzw. von Zusatzurlaub für das Urlaubsjahr 2005 gelten die im September 2005 jeweils maßgebenden Vorschriften bis zum 31. Dezember 2005 fort. <sup>2</sup>Die Regelungen des in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung gelten für die Bemessung des Urlaubsentgelts sowie für eine Übertragung von Urlaub auf das Kalenderjahr 2006.

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

(3) § 49 Abs. 1 und 2 Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung einschließlich Protokollnotiz zu Absatz 2 Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung über Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter gelten bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Regelung fort; im Übrigen gilt Absatz 1 entsprechend.

---

(4) <sup>1</sup>In den Fällen des § 48 a Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung oder § 48 a Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung wird der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2005 zu bemessende Zusatzurlaub im Kalenderjahr 2006 gewährt. <sup>2</sup>Die nach Satz 1 zustehenden Urlaubstage werden auf den nach den Bestimmungen des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung im Kalenderjahr 2006 zustehenden Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit angerechnet. <sup>3</sup>Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

## **§ 16 Abgeltung**

<sup>1</sup>Durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden. <sup>2</sup>§ 11 Abs. 2 Satz 3 und § 12 Abs. 6 bleiben unberührt.

Protokollnotiz zum 3. Abschnitt:

<sup>1</sup>Bis zu einer endgültigen Regelung zur Überleitung der Entgeltsicherung nach den §§ 25, 37 Teil B, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bzw. § 56 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung erfolgt am 1. Oktober 2005 eine Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das diesen Beschäftigten nach den noch zu beschließenden Bestimmungen zusteht. <sup>2</sup>Die in Satz 1 genannten Bestimmungen – einschließlich etwaiger Sonderregelungen – finden in ihrem jeweiligen Geltungsbereich bis zum In-Kraft-Treten einer Neuregelung weiterhin Anwendung, und zwar auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. <sup>3</sup>§ 55 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bleibt in seinem bisherigen Geltungsbereich unberührt. <sup>4</sup>Sollte die künftige Regelung geringere als bis dahin gewährte Leistungen ergeben, ist eine Rückforderung ausgeschlossen.

## **4. Abschnitt**

### **Sonstige abweichende oder ergänzende Bestimmungen**

## **§ 17 Eingruppierung**

(1) <sup>1</sup>Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung (mit Entgeltordnung) gelten die §§ 22, 23 und 25 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung einschließlich der Vergütungsordnung, die kirchlichen Vergütungsordnungen und die §§ 1, 2 Absätze 1 und 2 der Regelung über das Lohngruppenverzeichnis zum Teil B, 1. einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses (Teil B, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung) hinaus fort. <sup>2</sup>Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieser Regelung Anwendung. <sup>3</sup>An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.

---

(2) Abweichend von Absatz 1

- gelten Vergütungsordnung und Lohngruppenverzeichnis nicht für ab dem 1. Oktober 2005 in Entgeltgruppe 1 in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung neu eingestellte Beschäftigte,
- gilt die Vergütungsgruppe I der Vergütungsordnung zum Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung ab dem 1. Oktober 2005 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt nach Vereinbarung.

(3) <sup>1</sup>Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungs- bzw. Einreihungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3.

(4) <sup>1</sup>Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. <sup>2</sup>Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. <sup>3</sup>Die Besitzstandszulage vermindert sich nach dem 30. September 2008 bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Abs. 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. <sup>4</sup>Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

(5) <sup>1</sup>Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Oktober 2005 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. <sup>2</sup>Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Allgemeinen Vergütungsordnung/Tätigkeitsmerkmale bzw. der kirchlichen Vergütungsordnungen und den in § 25 ABD Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung benannten Berufsgruppen ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Arbeitsvertragsrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Abs. 4 gilt entsprechend.

(6) In der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung erhalten Beschäftigte, denen ab dem 1. Oktober 2005 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmierzulage bemisst, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Arbeitsvertragsrecht erfüllt sind.

---

(7) <sup>1</sup>Für Eingruppierungen bzw. Einreihungen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung/Tätigkeitsmerkmale (Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung) und die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses gemäß Anlagen 4, 4 A und 4 K den Entgeltgruppen des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung zugeordnet. <sup>2</sup>Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

(8) <sup>1</sup>Beschäftigte, die zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und die nach der Allgemeinen Vergütungsordnung/Tätigkeitsmerkmale (Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung) in Vergütungsgruppe II a Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit fünf- bzw. sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung eingruppiert wären, erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. <sup>2</sup>Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe I b Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2.

(9) <sup>1</sup>Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung gelten die bisherigen Regelungen für Vorarbeiter/-innen und für Vorhandwerker/-innen im bisherigen Geltungsbereich fort; dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. <sup>2</sup>Satz 1 gilt für Lehrgesellen entsprechend. <sup>3</sup>Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 14 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach bisherigem Recht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiter/-innen, Vorhandwerker/-innen oder Lehrgesellen besteht, erhält die/der Beschäftigte bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung abweichend von den Sätzen 1 und 2 sowie von § 14 Abs. 3 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung anstelle der Zulage nach § 14 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe von insgesamt 10 v. H. ihres/seines Tabellenentgelts.

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

Protokollnotiz zu § 17:

<sup>1</sup>Die Bayerische Regional-KODA stellt fest, dass in der noch zu beschließenden Entgeltordnung die bisherigen unterschiedlichen materiellen Wertigkeiten aus Fachhochschulabschlüssen

---

(einschließlich Sozialpädagogen/-innen und Ingenieuren/-innen) auf das Niveau der vereinbarten Entgeltwerte der Entgeltgruppe 9 ohne Mehrkosten (unter Berücksichtigung der Kosten für den Personenkreis, der nach der Übergangsphase nicht mehr in eine höhere bzw. niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist) zusammengeführt werden; die Abbildung von Heraushebungsmerkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt davon unberührt. <sup>2</sup>Sollte hierüber bis zum 31. Dezember 2007 keine Ausfüllung der §§ 12 und 13 Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung bzw. für die kirchenspezifischen Berufsgruppen kein Beschluss der Bayerischen Regional-KODA herbeigeführt worden sein, so erfolgt ab dem 1. Januar 2008 bis zum In-Kraft-Treten der Entgeltordnung die einheitliche Eingruppierung aller ab dem 1. Januar 2008 neu einzugruppierenden Beschäftigten mit Fachhochschulabschluss nach den jeweiligen Regeln der Entgeltgruppe 9 zu „V b Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung ohne Aufstieg nach IV b (mit und ohne FH-Abschluss)“.

## **§ 17 a Sonderregelung bei Wechsel des Arbeitgebers**

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

1. Nach den Bestimmungen des Teil A, 3. in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung bereits zurückgelegte Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege werden bei der Zuordnung zu der Entgeltgruppe des ABD in der ab dem 1. Oktober 2005 geltenden Fassung berücksichtigt, soweit und solange der Beschäftigte eine entsprechende Tätigkeit ausübt.
2. Die Beschäftigten werden bei der Einstellung der Stufe 3 zugeordnet, sofern sie bei dem bisherigen Arbeitgeber wenigstens die Stufe 3 erreicht haben. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Bestimmungen des Teil A.
3. Im Sinne und nach den Voraussetzungen des § 11 dieser Regelung bereits gewährte kinderbezogene Entgeltbestandteile werden nach Wechsel des Arbeitgebers von dem neuen Arbeitgeber weiter gewährt.

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

(1) <sup>1</sup>Wird aus dem Geltungsbereich des Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleiteten Beschäftigten in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 30. September 2007 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet das ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung Anwendung. <sup>2</sup>Ist die/der Beschäftigte in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden, gilt für die Bemessung der persönlichen Zulage § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend. <sup>3</sup>Bei Überleitung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Abs. 3 Satz 2 entsprechend. <sup>4</sup>In den Fällen des § 6 Abs. 4 bestimmt sich die Höhe der Zulage nach den

---

Vorschriften des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

(2) Wird aus dem Geltungsbereich des Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung übergeleiteten Beschäftigten nach dem 30. September 2005 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, gelten bis zum In-Kraft-Treten eines Beschlusses der Bayerischen Regional-KODA über eine persönliche Zulage die bisherigen Regelungen des Teil B in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Höhe der Zulage nach dem ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung richtet, soweit sich aus § 17 Abs. 9 Satz 3 nichts anderes ergibt.

(3) Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des Teil A, 1. in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung gilt – auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2 – die Regelung des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung zur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit nach § 22 Abs. 2 Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiter bestimmen.

### § 19 Entgeltgruppe 2 Ü und 15 Ü

(1) Zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung gelten für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet oder in die Lohngruppen 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a oder in die Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2a eingestellt werden, folgende Tabellenwerte:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.503	1.670	1.730	1.810	1.865	1.906

(2) <sup>1</sup>Übergeleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppe I zum ABD Teil A in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung unterliegen dem ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung. <sup>2</sup>Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	
4275	4750	5200	5500	5570	

<sup>2</sup>Die Verweildauer in den Stufen 1 bis 4 beträgt jeweils fünf Jahre. <sup>3</sup>§ 6 Abs. 4 findet keine Anwendung. <sup>4</sup>Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 Ü sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten.

---

## § 20 Jahressonderzahlung 2006

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

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

Protokollnotiz zu § 20:

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

## § 21 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

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

## § 22 Bereitschaftszeiten

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

## § 23 Sonderregelungen für besondere Berufsgruppen

Die Überleitungs-, Übergangs- und Besitzstandsregelungen für besondere Berufsgruppen ergeben sich aus der Anlage 5.

---

## § 24 Einmalzahlungen für 2006 und 2007

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

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

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

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

### 5. Abschnitt Anlagen

#### Anlage 1 (derzeit noch frei)

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

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Lohngruppe</b>
<b>15 Ü</b>	I	Keine
<b>15</b>	Keine Stufe 6 I a I a nach Aufstieg aus I b I b mit ausstehendem Aufstieg nach I a	Keine
<b>14</b>	Keine Stufe 6 I b ohne Aufstieg nach I a I b nach Aufstieg aus II a II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b	Keine
<b>13</b>	Keine Stufe 6 II a ohne Aufstieg nach I b	Keine
<b>12</b>	Keine Stufe 6 II a nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach II a	Keine
<b>11</b>	Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach II a III nach Aufstieg aus IV a IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III	Keine
<b>10</b>	Keine Stufe 6 IV a ohne Aufstieg nach III IV a nach Aufstieg aus IV b IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a V a in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IV b mit Aufstieg nach IV a (Zuordnung zu Stufe 1)	Keine

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
9	IV b ohne Aufstieg nach IV a (keine Stufe 6) IV b nach Aufstieg aus V a ohne weiteren Aufstieg nach IV a (keine Stufe 6) IV b nach Aufstieg aus V b (keine Stufe 6) V a mit ausstehendem Aufstieg nach IV b ohne weiteren Aufstieg nach IV a (keine Stufe 6) V a ohne Aufstieg nach IV b (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b (keine Stufe 6) V b ohne Aufstieg nach IV b (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) V b nach Aufstieg aus V c (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b V c ohne Aufstieg nach V b V c nach Aufstieg aus VI b	8a 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a
7	Keine	7a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a
6	VI b mit ausstehendem Aufstieg nach V c VI b ohne Aufstieg nach V c VI b nach Aufstieg aus VII	6a 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b VII ohne Aufstieg nach VI b VII nach Aufstieg aus VIII	5a 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
4	Keine	4a 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a
3	Keine Stufe 6 VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IX b	3a 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a (keine Stufe 6) 2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a nach Aufstieg aus 2 (keine Stufe 6) 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a, 3 und 3a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)
2 Ü	Keine	2a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
2	IX a IX b mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IX b mit ausstehendem Aufstieg nach IX a IX b nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6)	1a (keine Stufe 6) 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	Keine	Keine

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

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15 Ü	I	–
15	I a I a nach Aufstieg aus I b I b mit ausstehendem Aufstieg nach I a (keine Stufe 6)	–
14	I b ohne Aufstieg nach I a I b nach Aufstieg aus II II mit ausstehendem Aufstieg nach I b	–
13	II ohne Aufstieg nach I b	–
12	II nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach II	–
11	III ohne Aufstieg nach II III nach Aufstieg aus IV a IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III	–
10	IV a ohne Aufstieg nach III IV a nach Aufstieg aus IV b IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a V b in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IV b mit Aufstieg nach IV a (Zuordnung zur Stufe 1)	–
9	IV b ohne Aufstieg nach IV a IV b nach Aufstieg aus V b V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b V b ohne Aufstieg nach IV b (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6) V b nach Aufstieg aus V c (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6) V b nach Aufstieg aus VI b (nur Lehrkräfte) (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Lohngruppe</b>
<b>8</b>	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b V c ohne Aufstieg nach V b V c nach Aufstieg aus VI b	8a  8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a 8 nach Aufstieg aus 7 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 8 und 8a
<b>7</b>	–	7a  7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a
<b>6</b>	VI b mit ausstehendem Aufstieg nach V b (nur Lehrkräfte) VI b mit ausstehendem Aufstieg nach V c VI b ohne Aufstieg nach V c VI b nach Aufstieg aus VII	6a  6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5  5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
<b>5</b>	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b VII ohne Aufstieg nach VI b VII nach Aufstieg aus VIII	5a  5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a
<b>4</b>	–	4a  4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a
<b>3</b>	VIII nach Aufstieg aus IX a VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	3a  3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a
<b>2 Ü</b>	–	2a  2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
<b>2</b>	IX a IX mit ausstehendem Aufstieg nach IX a oder VIII IX nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6)	1a (keine Stufe 6)  1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
<b>1</b>	–	–

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

Berufsgruppe	Vergütungsgruppen	Entgeltgruppe
<b>Mesner</b>	VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII	3
	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b	5
	VI b nach Aufstieg aus VII	6
<b>Beschäftigte im Pfarrbüro</b>	IX b mit ausstehendem Aufstieg nach VIII	2
<b>Pfarrsekretärin</b>	keine Stufe 6 VIII nach Aufstieg aus IX b VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII	3
	VII nach Aufstieg aus VIII VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b	5
	VI b nach Aufstieg aus VII VI b ohne Aufstieg nach V c	6
<b>Kirchenmusiker A</b>	keine Stufe 6 Eigene Entgeltstufe 5: 3.725,- € III mit ausstehendem Aufstieg nach II b II b nach Aufstieg aus III	12
	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
	keine Stufe 6 V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b	9
<b>Kirchenmusiker B</b>	keine Stufe 6 IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a IV a nach Aufstieg aus IV b	10

Berufsgruppe	Vergütungsgruppen	Entgeltgruppe
Kirchenmusiker C	VII ohne Aufstieg nach VI b	5
Kirchenmusiker D	keine Stufe 6 X	2
Kirchenmusiker E	X (Endstufe 3)	2
<b>Religionslehrer</b> vor Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst)	V c ohne Aufstieg nach V b	8
<b>Religionslehrer</b> im Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst)	V b ohne Aufstieg nach IV b (Endstufe 3)	9
<b>Religionslehrer i. K.</b> mit 2. Dienstprüfung	Keine Stufe 6 IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a IV a nach Aufstieg aus IV b	10
<b>Religionslehrer</b> ohne Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst)	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
	Keine Stufe 6 V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b IV b nach Aufstieg aus V b	9
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. FH) an beruflichen Schulen	Keine Stufe 6 IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III III nach Aufstieg aus IV a	11
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. Theol.) an beruflichen Schulen	Keine Stufe 6 II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b I b nach Aufstieg aus II a	14
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. FH) an Realschulen	Keine Stufe 6 IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III III nach Aufstieg aus IV a	11

Berufsgruppe	Vergütungsgruppen	Entgeltgruppe
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. Theol.) an Realschulen	Keine Stufe 6 III mit ausstehendem Aufstieg nach II a II a nach Aufstieg aus III	12
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. FH) an Gymnasien (bis höchstens 10. Jahrgangsstufe)	Keine Stufe 6 IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III III nach Aufstieg aus IV a	11
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. Theol.) an Gymnasien	Keine Stufe 6 II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b I b nach Aufstieg aus II a	14
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. Theol.) an Fachoberschulen	Keine Stufe 6 II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b I b nach Aufstieg aus II a	14
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. FH/Dipl. Theol.) an Waldorf-Schulen werden in den Klassen 1–4 gemäß der jeweils geltenden „Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ vergütet.	Siehe Abschnitt Religionslehrer bzw. Religionslehrer i. K.	
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. FH) an Waldorf-Schulen in den Klassen 5–10	Keine Stufe 6 IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III III nach Aufstieg aus IV a	11
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. Theol.) an Waldorf-Schulen in den Klassen 5–10	Keine Stufe 6 III mit ausstehendem Aufstieg nach II a II a nach Aufstieg aus III	12
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. Theol.) an Waldorf-Schulen in den Klassen 11–13	Keine Stufe 6 II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b I b nach Aufstieg aus II a	14

Berufsgruppe	Vergütungsgruppen	Entgeltgruppe
Gemeindeassistenten vor Vorbereitungsdienst	V c ohne Aufstieg nach V b	8
Gemeindeassistenten	V b ohne Aufstieg nach IV b (Endstufe 3)	9
Gemeindereferenten mit 2. Dienstprüfung	Keine Stufe 6 IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a IV a nach Aufstieg aus IV b	10
Seelsorgehelfer	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
	Keine Stufe 6 V b nach Aufstieg aus V c	9
Pastoralassistenten	keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach II a	11
Pastoralreferenten	keine Stufe 6 II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b I b nach Aufstieg aus II a	14
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene (FH)	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b	9
	keine Stufe 6 IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a IV a nach Aufstieg aus IV b	10
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung oder mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung	keine Stufe 6 V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b	9
	keine Stufe 6 IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a, IV a nach Aufstieg aus IV b	10

Berufsgruppe	Vergütungsgruppen	Entgeltgruppe
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche (FH)	keine Stufe 6 V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b IV b nach Aufstieg aus V b	9
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8
mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung oder mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung	keine Stufe 6 V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b IV b nach Aufstieg aus V b	9

### Anlage 3 Strukturausgleiche für Angestellte

Angestellte, deren Ortszuschlag sich nach § 29 Abschnitt B Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.

Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs am 1. Oktober 2007. Die Angabe „nach ... Jahren“ bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem In-Kraft-Treten des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal „nach 4 Jahren“ der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2009 festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezügen erfolgt. Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet „dauerhaft“ die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.

Ist die Zahlung „für“ eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, ist der Bezug auf diesen Zeitraum begrenzt (z. B. „für 5 Jahre“ bedeutet Beginn der Zahlung im Oktober 2007 und Ende der Zahlung mit Ablauf September 2012). Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. Diese Ausnahmeregelung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer.

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe bei In-Kraft-Treten TVÜ	Aufstieg	Orts-Zuschlag Stufe 1, 2	Lebensaltersstufe	Höhe Ausgleichsbetrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	23	40 €	für 4 Jahre
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	29	30 €	dauerhaft
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	31	30 €	dauerhaft
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	33	30 €	dauerhaft
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	35	20 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	25	35 €	nach 4 Jahren dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	27	35 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Orts- Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens- alters- stufe	Höhe Aus- gleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
3	VIII	ohne	OZ 2	29	35 €	nach 4 Jahren dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	31	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	33	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	35	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	37	20 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	29	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	31	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	33	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	35	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	37	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	39	50 €	dauerhaft
8	V c	ohne	OZ 2	37	40 €	dauerhaft
8	V c	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 1	29	60 €	für 12 Jahre
9	V b	ohne	OZ 1	31	60 €	nach 4 Jahren für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 1	33	60 €	für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	27	90 €	nach 4 Jahren für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	29	90 €	für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	35	20 €	nach 4 Jahren dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 2	37	40 €	nach 4 Jahren dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 2	41	40 €	dauerhaft
9	V b	IV b nach 6 Jahren	OZ 1	29	50 €	für 3 Jahre
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Orts- Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens- alters- stufe	Höhe Aus- gleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
9	IV b	ohne	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
9	IV b	ohne	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
9	IV b	ohne	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
9	IV b	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
9	IV b	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 6 Jahren	OZ 2	29	70 €	für 7 Jahre
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
10	IV a	ohne	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 1	43	30 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Orts- Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens- alters- stufe	Höhe Aus- gleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
10	IV a	ohne	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 1	41	40 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 1	43	40 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jahren dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	39	70 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 1	41	40 €	nach 4 Jahren dauerhaft
11	III	ohne	OZ 1	43	40 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jahren dauerhaft
11	III	ohne	OZ 2	39	70 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	33	95 €	für 5 Jahre
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Orts- Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens- alters- stufe	Höhe Aus- gleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	31	100 €	für 5 Jahre
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 Jahren	OZ 1	29	100 €	für 3 Jahre

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Orts- Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens- alters- stufe	Höhe Aus- gleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	39	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	39	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	41	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	39	110 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Orts- Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens- alters- stufe	Höhe Aus- gleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	31	100 €	für 3 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	35	100 €	für 4 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jahren dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	31	110 €	für 7 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	33	50 €	für 4 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jahren dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 und 6 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	33	50 €	nach 4 Jahren für 5 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	35	50 €	für 5 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	37	80 €	für 4 Jahre

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Orts- Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens- alters- stufe	Höhe Aus- gleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jahren dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	35	110 €	nach 3 Jahren für 3 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jahren dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 1	35	100 €	für 4 Jahre
14	I b	ohne	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jahren dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	33	50 €	für 4 Jahre
14	I b	ohne	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jahren dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
15	I a	ohne	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Orts- Zuschlag Stufe 1, 2	Lebens- alters- stufe	Höhe Aus- gleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
15	I a	ohne	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15 Ü	I	ohne	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15 Ü	I	ohne	OZ 2	45	50 €	dauerhaft

### Anlage 3 A

#### Strukturausgleiche für Angestellte (pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen)

Angestellte, deren Ortszuschlag sich nach § 29 Abschnitt B Teil A, 1. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.

Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs am 1. Oktober 2007. Die Angabe „nach ... Jahren“ bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem In-Kraft-Treten des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal „nach 4 Jahren“ der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2009 festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezügen erfolgt. Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet „dauerhaft“ die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.

Ist die Zahlung „für“ eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, ist der Bezug auf diesen Zeitraum begrenzt (z. B. „für 5 Jahre“ bedeutet Beginn der Zahlung im Oktober 2007 und Ende der Zahlung mit Ablauf September 2012). Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. Diese Ausnahmeregelung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer.

Betrifft die Zahlung eines Strukturausgleichs eine Vergütungsgruppe (Fallgruppe) mit Bewährungs- bzw. Zeitaufstieg, wird dies ebenfalls angegeben. Soweit keine Aufstiegszeiten angegeben sind, gelten die Ausgleichsbeträge für alle Aufstiege.

EG	Vergütungsgruppe	Orts-Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
<b>15 Ü</b>	I	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	130,- €
	I	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	I	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	I	OZ 2	11	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
<b>15</b>	I a	OZ 1	6	2 Jahren	4 Jahre	60,- €
	I a	OZ 1	8	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	I a	OZ 1	9	2 Jahren	für 5 Jahre danach	90,- € 30,- €
	I a	OZ 1	10	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	I a	OZ 1	11	2 Jahren	dauerhaft	30,- €

EG	Vergütungs- gruppe	Orts- Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
	I a	OZ 2	6	2 Jahren	für 4 Jahre danach	110,- € 60,- €
	I a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
	Ia	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	80,- €
	I a	OZ 2	9	4 Jahren	dauerhaft	80,- €
	I a	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	80,- €
<b>14</b>	I b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	I b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	I b	OZ 2	5	2 Jahren	4 Jahre danach	130,- € 20,- €
	I b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre danach	90,- € 40,- €
	I b	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach dauerhaft	110,- € 40,- €
	I b	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
<b>14</b>	II/ 5J. I b	OZ 1	4	2 Jahren	7 Jahre	110,- €
	II/ 5J. I b	OZ 1	4	1 Jahr	8 Jahre	110,- €
	II/ 5J. I b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	II/ 5J. I b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	II/ 5J. I b	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
	II/ 5J. I b	OZ 2	5	2 Jahren	4 Jahre danach	130,- € 20,- €
	II/ 5J. I b	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre danach	90,- € 40,- €
	II/ 5J. I b	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach dauerhaft	110,- € 40,- €
	II/ 5J. I b	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
<b>14</b>	II/ 6J. I b	OZ 1	4	2 Jahren	7 Jahre	110,- €
	II/ 6J. I b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	II/ 6J. I b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €

EG	Vergütungs- gruppe	Orts- Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
	II/ 6J. I b	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
	II/ 6J. I b	OZ 2	5	2 Jahren	4 Jahre danach	130,- € 20,- €
	II/ 6J. I b	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre danach	90,- € 40,- €
	II/ 6J. I b	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach dauerhaft	110,- € 40,- €
	II/ 6J. I b	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
<b>13</b>	II	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	II	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	80,- €
<b>12</b>	III/ 5J. II	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 5J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	80,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	4 (aus III)	1 Jahr	2 Jahre	110,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	4 (aus II)	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	6	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 5J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
<b>12</b>	III/ 6J. II	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 6J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	4 (aus III)	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	4 (aus II)	2 Jahren	für 4 Jahre	90,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	6	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 6J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
<b>12</b>	III/ 8J. II	OZ 1	5 (aus III)	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
	III/ 8J. II	OZ 1	5 (aus II)	2 Jahren	4 Jahre	90,- €

EG	Vergütungs- gruppe	Orts- Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
	III/ 8J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	5 (aus III)	2 Jahren	4 Jahre	130,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	6	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 8J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
<b>12</b>	III/ 10J. II	OZ 1	6 (aus III)	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III/ 10J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	6 (aus III)	2 Jahren	4 Jahre danach	110,- € 60,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	6 (aus II)	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	III/ 10J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
<b>11</b>	III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €
	III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €
	III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
<b>11</b>	IV a/ 4J. III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 4J. III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €
	IV a/ 4J. III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 4J. III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €
	IV a/ 4J. III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
<b>11</b>	IV a/ 6J. III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 6J. III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €
	IV a/ 6J. III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 6J. III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €

EG	Vergütungsgruppe	Orts-Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
	IV a/ 6J. III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	100,- €
<b>11</b>	IV a/ 8J. III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
	IV a/ 8J. III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €
	IV a/ 8J. III	OZ 2	5	2 Jahren	9 Jahre	110,- €
	IV a/ 8J. III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €
	IV a/ 8J. III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
<b>10</b>	IV a	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,- €
	IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
	IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
<b>10</b>	IV b/ 2J. IV a	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,- €
	IV b/ 2J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
	IV b/ 2J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV b/ 2J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
<b>10</b>	IV b/ 4J. IV a	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,- €
	IV b/ 4J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
	IV b/ 4J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV b/ 4J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
<b>10</b>	IV b/ 5J. IV a	OZ 1	4	1 Jahr	8 Jahre	90,- €
	IV b/ 5J. IV a	OZ 2	4	1 Jahr	6 Jahre	90,- €
	IV b/ 5J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
	IV b/ 5J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV b/ 5J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
<b>10</b>	IV b/ 6J. IV a	OZ 1	4	2 Jahren	7 Jahre	90,- €
	IV b/ 6J. IV a	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
	IV b/ 6J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
	IV b/ 6J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €

EG	Vergütungsgruppe	Orts-Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
	IV b/ 6J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
<b>10</b>	IV b/ 8J. IV a	OZ 1	4	4 Jahren	5 Jahre	90,- €
	IV b/ 8J. IV a	OZ 1	5	2 Jahren	7 Jahre	180,- €
	IV b/ 8J. IV a	OZ 2	5	2 Jahren	5 Jahre danach	115,- € 25,- €
	IV b/ 8J. IV a	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
	IV b/ 8J. IV a	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
	IV b/ 8J. IV a	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
<b>9</b>	IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	IV b	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
	IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
<b>9</b>	V b/ 2J. IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	V b/ 2J. IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
<b>9</b>	V b/ 4J. IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	V b/ 4J. IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
<b>9</b>	V b/ 5J. IV b	OZ 1	4	1 Jahr	2 Jahre	110,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 2	4	1 Jahr	5 Jahre	80,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	V b/ 5J. IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €

EG	Vergütungs- gruppe	Orts- Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
9	V b/ 6J. IV b	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
	V b/ 6J. IV b	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
	V b/ 6J. IV b	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
	V b/ 6J. IV b	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
	V b/ 6J. IV b	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
9	V b	OZ 2	6	2 Jahren	9 Jahre	50,- €
8	V c	OZ 1	2	9 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	3	9 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	4	7 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	5	6 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	6	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	7	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 1	8	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 2	2	5 Jahren	dauerhaft	55,- €
	V c	OZ 2	3	3 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	4	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
	V c	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
	6	VI b	OZ 1	2	9 Jahren	dauerhaft
VI b		OZ 1	3	9 Jahren	dauerhaft	50,- €
VI b		OZ 1	4	7 Jahren	dauerhaft	50,- €
VI b		OZ 1	5	6 Jahren	dauerhaft	50,- €
VI b		OZ 1	6	6 Jahren	dauerhaft	50,- €
VI b		OZ 1	7	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
VI b		OZ 1	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
VI b		OZ 1	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
VI b		OZ 2	2	7 Jahren	dauerhaft	90,- €
VI b		OZ 2	3	6 Jahren	dauerhaft	90,- €

EG	Vergütungs- gruppe	Orts- Zuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
	VI b	OZ 2	4	6 Jahren	dauerhaft	90,- €
	VI b	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	90,- €
	VI b	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	90,- €
	VI b	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	90,- €
	VI b	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VI b	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
<b>5</b>	VII	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	20,- €
	VII	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
	VII	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
	VII	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
	VII	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
<b>3</b>	VIII	OZ 1	7	2 Jahren	4 Jahre	30,- €
	VIII	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	20,- €
	VIII	OZ 2	3	2 Jahren	9 Jahre	40,- €
	VIII	OZ 2	4	4 Jahren	3 Jahre	25,- €
	VIII	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VIII	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VIII	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VIII	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
	VIII	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	35,- €
	VIII	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
<b>2</b>	IX 2J. IX a	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	45,- €
<b>2</b>	X 2J. IX	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	25,- €
	X 2J. IX	OZ 2	3	4 Jahren	dauerhaft	40,- €
	X 2J. IX	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	40,- €
	X 2J. IX	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	40,- €
	X 2J. IX	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	40,- €
	X 2J. IX	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	25,- €

**Anlage 3 K**  
**Strukturausgleiche für kirchliche Berufsgruppen**  
*(derzeit noch frei)*

**Anlage 4**  
**Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen**  
**zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005**  
**und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende**  
**Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge**

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Lohngruppe</b>
<b>15</b>	Zwingend Stufe 1, keine Stufe 6 I a I b mit Aufstieg nach I a	-
<b>14</b>	Zwingend Stufe 1, keine Stufe 6 I b ohne Aufstieg nach I a	-
<b>13</b>	Zwingend Stufe 1, keine Stufe 6 Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (II a mit und ohne Aufstieg nach I b) [ggf. Zulage nach § 17 Abs. 8 TVÜ]	-
<b>12</b>	Zwingend Stufe 1, keine Stufe 6 III mit Aufstieg nach II a	-
<b>11</b>	Zwingend Stufe 1, keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach II a IV a mit Aufstieg nach III	-
<b>10</b>	Zwingend Stufe 1, keine Stufe 6 IV a ohne Aufstieg nach III IV b mit Aufstieg nach IV a V a in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IV b mit Aufstieg nach IV a	-

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
9	IV b ohne Aufstieg nach IV a (zwingend Stufe 1, keine Stufe 6)  V a mit Aufstieg nach IV b ohne weiteren Aufstieg nach IV a (zwingend Stufe 1, keine Stufe 6)  V a ohne Aufstieg nach IV b (zwingend Stufe 1, Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)  V b mit Aufstieg nach IV b (zwingend Stufe 1, keine Stufe 6)  V b ohne Aufstieg nach IV b (zwingend Stufe 1, Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	9 (zwingend Stufe 1, Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	V c mit Aufstieg nach V b V c ohne Aufstieg nach V b	8 mit Aufstieg nach 8a
7	Keine	7 mit Aufstieg nach 7a  6 mit Aufstieg nach 7 und 7a
6	VI b mit Aufstieg nach V c VI b ohne Aufstieg nach V c	6 mit Aufstieg nach 6a  5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit Aufstieg nach VI b VII ohne Aufstieg nach VI b	5 mit Aufstieg nach 5a  4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	Keine	4 mit Aufstieg nach 4a  3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	3 mit Aufstieg nach 3a  2a mit Aufstieg nach 3 und 3a  2 mit Aufstieg nach 2a, 3 und 3a  2 mit Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
2 Ü	Keine	2 mit Aufstieg nach 2a 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
2	IX b mit Aufstieg nach VIII IX b mit Aufstieg nach IX a X mit Aufstieg nach IX b (keine Stufe 6)	1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	<p>Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Essens- und Getränkeausgeber/-innen</li> <li>– Garderobenpersonal</li> <li>– Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich</li> <li>– Reiniger/-innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks</li> <li>– Wärter/-innen von Bedürfnisanstalten</li> <li>– Servierer/-innen</li> <li>– Hausarbeiter/-innen</li> <li>– Hausgehilfe/Hausgehilfin</li> <li>– Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion)</li> </ul> <p>Ergänzungen können durch Tarifvertrag auf Bundesebene geregelt werden.</p> <p>Hinweis: Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.</p>	

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

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Vergütungsgruppe</b>	<b>Lohngruppe</b>
<b>15</b>	I a I b mit Aufstieg nach I a (zwingend Stufe 1, keine Stufe 6)	–
<b>14</b>	I b ohne Aufstieg nach I a	–
<b>13</b>	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (II mit und ohne Aufstieg nach I b) [ggf. nach Zulagenregelung nach § 17 Abs. 8 TVÜ] und weitere Beschäftigte, die nach der Vergütungsordnung zum BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen unmittelbar in Verg.Gr. II eingruppiert sind	–
<b>12</b>	III mit Aufstieg nach II	–
<b>11</b>	III ohne Aufstieg nach II IV a mit Aufstieg nach III	–
<b>10</b>	IV a ohne Aufstieg nach III IV b mit Aufstieg nach IV a V b in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IV b mit Aufstieg nach IV a	–
<b>9</b>	IV b ohne Aufstieg nach IV a V b mit Aufstieg nach IV b V b ohne Aufstieg nach IV b (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	9 (zwingend Stufe 1, Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
<b>8</b>	V c mit Aufstieg nach V b V c ohne Aufstieg nach V b	7 mit Aufstieg nach 8 und 8a
<b>7</b>	Keine	7 mit Aufstieg nach 7a 6 mit Aufstieg nach 7 und 7a

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
6	VI b mit Aufstieg nach V c VI b ohne Aufstieg nach V c	6 mit Aufstieg nach 6a 5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit Aufstieg nach VI b VII ohne Aufstieg nach VI b	5 mit Aufstieg nach 5a 4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	Keine	4 mit Aufstieg nach 4a 3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	3 mit Aufstieg nach 3a 2 mit Aufstieg nach 3 und 3a
2Ü	Keine	2 mit Aufstieg nach 2a 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
2	IX a mit Aufstieg nach VIII IX mit Aufstieg nach IX a oder VIII X (keine Stufe 6)	1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	<p>Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Essens- und Getränkeausgeber/innen -</li> <li>Garderobenpersonal -</li> <li>Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich -</li> <li>Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks -</li> <li>Wärter/innen von Bedürfnisanstalten -</li> <li>Servierer/innen -</li> <li>Hausarbeiter/innen -</li> <li>Hausgehilfe/Hausgehilfin -</li> <li>Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion)</li> </ul> <p>Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden. Hinweis: Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.</p>	

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

Berufsgruppe	Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen zwischen dem 01.10.05 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge	Neue Einstufung Entgeltgruppe
Mesner	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII	3
	VII mit Aufstieg nach VI b	5
	VI b ohne Aufstieg nach V c	6
Beschäftigte im Pfarrbüro	IX b mit Aufstieg nach VIII	2
Pfarrsekretärin	keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII	3
	VII mit Aufstieg nach VI b	5
	VI b ohne Aufstieg nach V c	6
Kirchenmusiker A	keine Stufe 6 Eigene Entgeltstufe 5: 3.725,- €	12 <sup>1)</sup>
Kirchenmusiker B	V c mit Aufstieg nach V b	8
	Keine Stufe 6 V b mit Aufstieg nach IV b	9
	Keine Stufe 6 IV b mit Aufstieg nach IV a IV a ohne Aufstieg nach III	10

<sup>1)</sup> Das halbe Jahr in Vergütungsgruppe III bleibt unberücksichtigt.

<b>Berufsgruppe</b>	<b>Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen zwischen dem 01.10.05 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge</b>	<b>Neue Einstufung Entgeltgruppe</b>
Kirchenmusiker C		5
Kirchenmusiker D	Keine Stufe 6 X	3 <sup>2)</sup>
Kirchenmusiker E	X (Endstufe 3)	2 <sup>3)</sup>
Religionslehrer vor Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst)		8
Religionslehrer im Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst)	Endstufe 2	9
Religionslehrer i. K. mit 2. Dienstprüfung	Keine Stufe 6	10
Religionslehrer ohne Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst) Würzburger Fernkurs		8
Religionslehrer ohne Vorbereitungsdienst (oder Seminardienst) Dipl. Theol. Dipl. Rel.-Päd. (FH)	Keine Stufe 6	9

<sup>2)</sup> Bei der Eingruppierung wird berücksichtigt, dass eine abgeschlossene Ausbildung vorliegt.

<sup>3)</sup> Es wird nicht berücksichtigt, dass nur 80 v. H. der Vergütungsgruppe X gezahlt wird, da sonst eine Eingruppierung in EG 1 erfolgen müsste.

Anmerkung: Bei der Höhergruppierung findet die Stufenzuordnung von § 6 Abs. 2 Anwendung.

Berufsgruppe	Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen zwischen dem 01.10.05 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge	Neue Einstufung Entgeltgruppe
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. FH) an beruflichen Schulen	Keine Stufe 6 IV a mit Aufstieg nach III III ohne Aufstieg nach II a	11
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. Theol.) an beruflichen Schulen	Keine Stufe 6 II a mit Aufstieg nach I b	13
	I b nach Aufstieg aus II a	14
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. FH) an Realschulen	Keine Stufe 6 IV a mit Aufstieg nach III III ohne Aufstieg nach II a	11
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. Theol.) an Realschulen	Keine Stufe 6 III mit Aufstieg nach II a II a nach Aufstieg aus III	12
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. FH) an Gymnasien (bis höchstens 10. Jahrgangsstufe)	Keine Stufe 6 IV a mit Aufstieg nach III III ohne Aufstieg nach II a	11
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. Theol.) an Gymnasien	Keine Stufe 6 II a mit Aufstieg nach I b	13
	I b nach Aufstieg aus II a	14
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. Theol.) an Fachoberschulen	Keine Stufe 6 II a mit Aufstieg nach I b	13
	I b nach Aufstieg aus II a	14

Berufsgruppe	Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen zwischen dem 01.10.05 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge	Neue Einstufung Entgeltgruppe
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. FH/Dipl.Theol.) an Waldorf-Schulen werden in den Klassen 1–4 gemäß der jeweils geltenden „Vergütungsordnung für Religionslehrer i. K. an Volks- und Förderschulen in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ vergütet.	Siehe Abschnitt Religionslehrer bzw. Religionslehrer i. K.	10
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. FH) an Waldorf-Schulen in den Klassen 5–10	Keine Stufe 6 IV a mit Aufstieg nach III III ohne Aufstieg nach II a	11
<b>Religionslehrer</b> (Dipl. Theol.) an Waldorf-Schulen in den Klassen 5–10	Keine Stufe 6 III mit Aufstieg nach II a II a nach Aufstieg aus III	12
<b>Religionslehrer</b> (Dipl.Theol.) an Waldorf-Schulen in den Klassen 11–13	Keine Stufe 6 II a mit Aufstieg nach I b	13
	I b nach Aufstieg aus II a	14
<b>Gemeindeassistenten</b> vor Vorbereitungsdienst		8
<b>Gemeindeassistenten</b>	Endstufe 2	9
<b>Gemeindereferenten</b> mit 2. Dienstprüfung	keine Stufe 6	10
<b>Seelsorgehelfer</b>	V c mit Aufstieg nach V b	8
	V b ohne Aufstieg nach IV b	9

Berufsgruppe	Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen zwischen dem 01.10.05 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge	Neue Einstufung Entgeltgruppe
Pastoralassistenten	keine Stufe 6	11
Pastoralreferenten	keine Stufe 6	13
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene (FH)	keine Stufe 6	9
	IV b mit Aufstieg nach IV a IV a ohne Aufstieg nach III	10
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Erwachsene mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung oder mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung	keine Stufe 6	9
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche (FH)	keine Stufe 6	9
Beschäftigte in der Verbands- und/oder Bildungsarbeit für Jugendliche mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung oder mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung	keine Stufe 6	9

---

## Anlage 5 zu § 23

1. (frei)
2. (frei)
3. (frei)
4. (frei)
5. (frei)
6. (frei)
7. (frei)
8. Für Lehrkräfte im kirchlichen Dienst im Geltungsbereich des ABD erfolgt am 1. Oktober 2005 vorerst die Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das diesen Beschäftigten nach der Überleitung zusteht.

### **Niederschriftserklärung zu Nr. 8 der Anlage 5:**

Es besteht Einvernehmen in der Bayerischen Regional-KODA, für kirchliche Lehrkräfte nach Vorliegen der besonderen Überleitungsregelungen für Lehrkräfte des Bundes, baldmöglichst deren Umsetzung ins ABD vorzunehmen.

9. Übergangsregelung zu § 65 Teil A, 1., § 69 Teil B, 1. und § 4 Teil D, 1.2. jeweils in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung:

§ 65 Teil A, 1., § 69 Teil B, 1. und § 4 Teil D, 1.2. jeweils in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung gelten für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse bis zum 30. September 2007 weiter.

---

### **III. Das ABD Teil B, 1. bis Teil B, 3. wird wie folgt neu gefasst:**

#### **B, 1. Beschäftigte im forstlichen Außendienst**

##### **Nr. 1**

##### **Zu § 1 Teil A, 1. – Allgemeiner Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte im forstlichen Außendienst, die nicht von § 1 Abs. 2 Buchstabe g Teil A, 1. erfasst werden.

##### **Nr. 2**

##### **Zu § 6 Teil A, 1. – Arbeitszeit –**

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

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

#### **B, 2. Kurzfristig Beschäftigte**

##### **Nr. 1**

##### **Zu § 1 Teil A, 1. – Allgemeiner Geltungsbereich –**

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

##### **Nr. 2**

##### **Zu § 2 Teil A, 1. – Arbeitsvertrag –**

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

##### **Nr. 3**

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

---

## **B, 3. Beschäftigte, die die Altersgrenze erreicht haben**

### **Nr. 1**

#### **Zu § 1 Teil A, 1. – Allgemeiner Geltungsbereich –**

(1) Die Bestimmungen des Teil B, 3. gelten für die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten, mit denen ein neuer Arbeitsvertrag gemäß § 33 Abs. 5 Teil A, 1. schriftlich abgeschlossen wird. Das Gleiche gilt für Beschäftigte, 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.<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Abschlüsse 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) Ein neuer Arbeitsvertrag gemäß § 33 Abs. 5 Teil A, 1. soll insbesondere mit der/dem Beschäftigten abgeschlossen werden, die/der zum Zeitpunkt der Vervollendung ihres/seines 65. Lebensjahres noch nicht die Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines vom ABD erfassten Arbeitgebers erfüllt hat, wenn sie/er noch voll einsatzfähig ist.

### **Nr. 2**

#### **Zu § 2 Teil A, 1. – Arbeitsvertrag –**

Für die Arbeitsverhältnisse der unter die Bestimmungen des Teil B, 3. fallenden Beschäftigten gelten die Bestimmungen des Teil A, 1. in seiner jeweils gültigen Fassung, soweit nicht nachfolgend etwas anderes geregelt ist.

### **Nr. 3**

#### **Zu § 15 Teil A, 1. – Tabellenentgelt –**

(1) Das Entgelt kann zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter/Beschäftigtem frei vereinbart werden. Dies gilt nicht bei Beschäftigten im Sinne von Nr. 1 Absatz 2.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Unter Entgelt werden alle Bezügebestandteile verstanden.

(2) Regelungen über Stufenaufstiege finden keine Anwendung.

### **Nr. 4**

#### **Zu § 20 Teil A, 1. – Jahressonderzahlung –**

Der/Die Beschäftigte erhält eine Jahressonderzahlung nach freier Vereinbarung.

### **Nr. 5**

#### **Zu § 22 Teil A, 1. – Entgelt im Krankheitsfall –**

Der/Die Beschäftigte erhält Krankentgelt nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

---

**Nr. 6**

**Zu § 25 Teil A, 1. – Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatz-  
versorgungskasse der bayerischen Gemeinden –**

Ein Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung besteht nicht.

**Nr. 7**

**Zu § 30 Teil A, 1. – Befristete Arbeitsverträge –**

(1) Nach Vollendung des 65. Lebensjahres wird der Arbeitsvertrag befristet geschlossen, längstens bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres.

(2) Der Arbeitsvertrag eines im Sinne der Nr. 1 Abs. 2 Beschäftigten ist frühestens auf den Zeitpunkt zu befristen, zu dem er die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente bzw. Altersversorgung erfüllt. Im Allgemeinen soll die Weiterbeschäftigung jedoch nicht drei Jahre überschreiten.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

1. Abweichend davon 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.

**Nr. 8**

**Zu § 34 Teil A, 1. – Kündigung des Arbeitsverhältnisses –**

(1) Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(2) § 34 Teil A, 1. findet keine Anwendung.

**Nr. 9**

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

Aus einer unter die Bestimmungen des Teil B, 3. 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.

**IV. Diese Regelungen treten rückwirkend zum 01.10.2005 in Kraft.**

---

## **Feststellungs- bzw. Redaktionsbeschluss**

### **I.**

#### **Tarifliche Korrekturen**

Korrekturen der Tarifvertragsparteien zum TVöD und den ihn begleitenden Tarifverträgen vom 13.09.2005 sind gemäß Übernahmebeschluss vom 04./05.05.2004 und der Ergänzung des Übernahmebeschlusses vom 26.09.2005 Bestandteil des ABD in der ab dem 01.10.2005 geltenden Fassung, soweit die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst.

#### **KODA-Korrekturen**

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

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

### **II. Dieser Beschluss tritt rückwirkend zum 01.10.2005 in Kraft.**