

**Die 4. Ergänzungslieferung für die Losenblattsammlung des ABD beinhaltet:**

**1. Einordnungsanleitung**

**2. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 04.12.2019**

**- § 25a ABD Teil A, 1. (Betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG)**

hier: Aussetzen der Versicherungspflicht nach der Versorgungsordnung B

rückwirkend zum 19. September 2018

**- ABD Teil A, 2.4. (Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/ Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/ Pastoralreferenten)  
und**

**- ABD Teil A, 2.5. (Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/ Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/ Gemeindereferenten**

hier: Änderungen

zum 1. Januar 2020

**- ABD Teil B, 1. (Beschäftigte im forstlichen Außendienst)**

hier: Änderung der Nr. 1 infolge der Neufassung des Allgemeinen Geltungsbereichs

zum 1. Januar 2020

**- ABD Teil D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)**

hier: Beschluss in Umsetzung von § 6 Absatz 2

zum 1. Januar 2020

**- ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)**

hier: Änderungen zur Umsetzung von Änderungsstarifverträgen

### **3. Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29. Februar 2018**

hier: Anlage A (Entgelttabelle ABD Teil A, 1.)

und

Anlage F (Tabellenentgelte zu Abschnitt 7 ABD Teil A, 1.)

und

Anlage 1 und Anlage 2 (Pauschalentgelt für Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen ABD Teil B, 5.)

zum 01.03.2020

### **4. Bekanntmachung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29. Februar 2018**

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

hier: Aktualisierung der Stundenentgelte - Anlage C

zum 01.03.2020

### **5. Bekanntmachungen der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 29. November 2018**

hier: Aktualisierung der Stundenentgelte – Anlage I

zum 01.03.2020

### **6. Bekanntmachung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen in Umsetzung von § 4 ABD Teil D, 7.**

#### **- ABD Teil D, 7. (sonstige Regelungen)**

Änderung der Bewertung der Personalunterkünfte

zum 01.03.2020

### **7. Redaktionelle Änderungen**

- neues Titelblatt

- ABD Teil A, 1. Abschnitt VII Anlage zu § 44

- ABD Teil B, 4.1. Anlage A - Fallgruppe 8.1.

- ABD Teil C, 5. Überschrift § 6

- Anhang I: Beschlüsse

hier: Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Beschlüsse 2019)

## Einordnungsanleitung für die 4. Ergänzungslieferung

Diese Seiten bitte	herausnehmen Zahl der Blätter	neu einlegen Zahl der Blätter
<b>1. Titelblatt</b>	1	1
<b>2. Teil A</b>		
- A, 1. § 25a	2	2
- A, 1. Abschnitt VII Anlage zu § 44	2	2
- A, 1. Anlage A	1	1
- A, 1. Anlage C	1	1
- A, 1. Anlage F	1	1
- A, 1. Anlage I	2	2
- A, 2.4. und A, 2.5.	1	1
<b>3. Teil B</b>		
- B, 1. Forstlicher Außendienst	1	1
- B, 4.1. Anlage A Fallgruppe 8.1.	1	1
- B, 5. Anlage 1 und Anlage 2	1	1
<b>4. Teil C</b>		
- C, 5. § 6	1	1
<b>5. Teil D</b>		
- D, 7. § 3 und § 4	1	1
- D, 8.	2	2
<b>6. Teil E</b>		
- E, 1.1. §§ 9, 10, 12, 14	3	3
<b>7. Anhang I Beschlüsse; Bay RK</b>		
- Anlage 129	2	2



Kommission für das  
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen  
Diözesen

**Arbeitsvertragsrecht  
der bayerischen Diözesen**

(ABD)

Stand: 01.03.2020



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

## § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

Anmerkung zu Absatz 1:

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

Protokollnotiz zu Absatz 1:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>1</sup> [Versorgungsordnung A](#) abgedruckt im Teil [D](#).

(2) (frei)

## **§ 25a Betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG**

Die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis vor dem 20. September 2018 begonnen hat, haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der [Versorgungsordnung B](#) in ihrer jeweiligen 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 Absatz 3 BetrAVG](#) ist.

<sup>1</sup> [Versorgungsordnung B](#) abgedruckt im Teil [D](#).

Protokollnotiz:

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

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

(1) 1Der Arbeitgeber, dem die Möglichkeit einer Mitgliedschaft in der BVK Zusatzversorgung nicht eröffnet oder der am 1. März 2016 Mitglied einer anderen Versorgungseinrichtung ist, kann die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach [§ 25](#) bei einer anderen rechtsfähigen Versorgungseinrichtung im Sinne des [§ 1b Absatz 3 BetrAVG](#) durchführen lassen. 2Der Versicherungsumfang muss zum Zeitpunkt des Abschlusses mindestens dem

der [Versorgungsordnung A ABD Teil D, 10 a](#) entsprechen. 3Arbeitgeber, die betriebliche Altersversorgungen im Rahmen von Betriebsübergängen übernommen haben, können diese in Erfüllung des § 25 weiter führen.

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

Protokollnotiz:

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

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

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

<sup>1</sup> [Versorgungsordnung C](#) abgedruckt im Teil D.

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

### § 26 Erholungsurlaub

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

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 5

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

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

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

### § 26a Übergangsvorschriften zum Erholungsurlaub

*(aufgehoben zum 01.01.2014 durch Beschluss vom 04.06.2014)*

### § 27 Zusatzurlaub

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

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

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

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

Anmerkung zu den Absätzen 1 und 2:

(6) Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, gilt abweichend von [§ 20 Absatz 1 Satz 2](#) Folgendes:

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten,

in den Entgeltgruppen P 5 bis P 8	79,74 Prozent
in den Entgeltgruppen P 9 bis P 16	70,48 Prozent

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

## Anlage zu § 44

### § 1 Entgelt

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

(2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

1Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. 2Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 3Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. 4Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. 5Bei einem Wechsel zwischen Arbeitgebern im Sinne des § 1 Absatz 1 dürfen Beschäftigte nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit zurückgestuft werden, sofern nicht mehr als sechs Monate Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen liegen. 5aBei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber, der ein dem ABD vergleichbares Arbeitsvertragsrecht anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. 6Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß [§ 17 Absatz 2](#) – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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

7Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

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

8Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des [Teil A, 2.3](#), Nummer 30 in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2

eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 5:

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

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

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

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

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.

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

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b

- vom 1. März 2018 bis 31. März 2019 weniger als 60,86 Euro,
- vom 1. April 2019 bis 29. Februar 2020 weniger als 62,74 Euro und
- ab 1. März 2020 weniger als 63,41 Euro,

- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18

- vom 1. März 2018 bis 31. März 2019 weniger als 97,40 Euro,
- vom 1. April 2019 bis 29. Februar 2020 weniger als 100,41 Euro und
- ab 1. März 2020 weniger als 101,47 Euro,

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

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

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

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

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

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

(3) <sup>1</sup>Beim Arbeitgeber wird auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt werden. <sup>1a</sup>Die Anzahl der jeweils vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission beträgt bei bis zu 15 Beschäftigten jeweils ein Mitglied, bei 16 bis zu 200 Beschäftigten jeweils zwei Mitglieder und bei mehr als 200 Beschäftigten jeweils drei Mitglieder. <sup>2</sup>Die von der Mitarbeitervertretung benannten Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. <sup>3</sup>Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, kann die betriebliche Kommission als Unterausschuss des Arbeitsschutzausschusses gebildet werden. <sup>4</sup>Im Falle des Absatzes 2 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber

dem Beschluss zugestimmt hat. 6Gesetzliche Rechte der kirchlichen Beschlussorgane und der kirchlichen Stiftungsaufsicht bleiben unberührt. 7Wird ein Vorschlag nur von den von der Mitarbeiterseite benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. 8Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. 9Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. 10Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

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

(4) 1Die Kommission nach Absatz 3 oder 3a kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. 2Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. 3Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. 4Näheres regelt die Geschäftsordnung der Kommission.

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

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

## Anlage zu § 45

### Nr. 1 zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –

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

(1) 1Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. 2Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde

## **Anhang zu § 16**

Anhang zu § 16

*(gestrichen; siehe Überleitungsregelungen zur Änderung des Anhangs zu § 16 ABD Teil A, 1. und zur Änderung der Anlage 4 des ABD Teil A, 3. am 1. März 2018 in der [Anlage Nr. 125](#) Änderungen und Ergänzungen zum Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen – ABD –)*

## Anlage A: Entgelttabelle

Entgelttabelle  
gültig ab 1. März 2020  
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.860,31	5.190,81	5.559,47	6.062,74	6.580,45	6.921,06
14	4.401,04	4.700,31	5.091,13	5.524,82	6.008,27	6.355,34
13	4.056,62	4.384,61	4.757,99	5.163,37	5.640,38	5.899,26
12	3.635,65	4.013,07	4.454,13	4.943,53	5.517,78	5.790,26
11	3.508,11	3.856,11	4.182,29	4.536,17	5.020,49	5.292,98
10	3.380,51	3.655,13	3.964,32	4.299,65	4.673,08	4.795,69
9c	3.280,42	3.526,45	3.790,94	4.075,26	4.380,90	4.600,00
9b	3.074,70	3.305,30	3.450,00	3.874,00	4.124,25	4.414,13
9a	2.964,89	3.163,55	3.356,89	3.784,00	3.879,97	4.125,00
8	2.808,91	2.999,92	3.132,23	3.264,31	3.405,98	3.474,11
7	2.635,53	2.855,60	2.986,70	3.119,00	3.243,78	3.310,79
6	2.586,00	2.767,11	2.894,11	3.019,78	3.143,22	3.206,10
5	2.480,74	2.656,42	2.775,08	2.900,74	3.017,50	3.077,85
4	2.363,07	2.540,85	2.690,02	2.782,88	2.875,73	2.930,10
3	2.325,89	2.517,08	2.563,61	2.669,96	2.749,76	2.822,87
2	2.152,51	2.346,00	2.392,92	2.459,87	2.607,03	2.760,98
1	-	1.929,88	1.962,63	2.003,59	2.041,77	2.140,05

## Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

### Anlage B: Bereitschaftsdienstentgelt

Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach Teil A, 3. in der bis zum 30.09.2005 geltenden Fassung richtet

Vergütungsgruppe	Beträge in Euro ab 1.3.2016
I	35,50
Ia	32,54
Ib	29,94
II	27,43
III	24,77
Iva	22,78
IVb	20,97
Vb	20,23
Vc	19,24
VIb	17,87
VII	16,75
VIII	15,75
IXa	15,16
IX	14,87
X	14,11

## Anlage C: Stundenentgelte

### Anlage C: Stundenentgelte (gültig ab 1. März 2020) (in Euro)

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

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

## Anlage F: Tabellenentgelte zu Abschnitt VII

Tabelle Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gültig ab 1. März 2020 (monatlich in Euro)
--

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.900,00	4.004,30	4.521,02	4.908,52	5.489,79	5.845,01
S 17	3.580,74	3.842,85	4.262,65	4.521,02	5.037,68	5.341,24
S 16	3.502,52	3.758,90	4.043,07	4.391,82	4.779,34	5.011,85
S 15	3.370,09	3.616,78	3.875,16	4.172,25	4.650,18	4.856,83
S 14	3.335,53	3.579,69	3.866,80	4.158,86	4.481,81	4.707,85
S 13	3.251,68	3.489,70	3.810,56	4.068,88	4.391,82	4.553,28
S 12	3.242,48	3.479,83	3.787,46	4.058,71	4.394,57	4.536,66
S 11b	3.196,36	3.430,33	3.594,40	4.007,75	4.330,68	4.524,44
S 11a	3.134,84	3.364,31	3.527,32	3.939,73	4.262,65	4.456,41
S 9	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
S 8b	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
S 8a	2.829,77	3.036,91	3.250,62	3.453,09	3.649,92	3.855,19
S 7	2.755,05	2.956,72	3.157,39	3.358,02	3.508,53	3.733,06
S 4	2.632,35	2.825,04	3.000,62	3.119,76	3.232,63	3.408,47
S 3	2.476,93	2.658,24	2.826,92	2.981,80	3.052,66	3.137,31
S 2	2.285,34	2.396,40	2.478,56	2.567,76	2.668,07	2.768,42

Entgelttabelle Beschäftigte in der Pflege gültig ab 1. März 2020 (monatlich in EUR)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	4.350,53	4.503,05	4.995,51	5.569,57	5.822,79
P 15	-	4.257,10	4.396,67	4.745,61	5.163,22	5.322,71
P 14	-	4.154,10	4.290,31	4.630,81	5.093,43	5.177,85
P 13	-	4.051,12	4.183,94	4.515,99	4.755,75	4.817,65
P 12	-	3.845,11	3.971,19	4.286,37	4.479,97	4.570,02
P 11	-	3.639,13	3.758,45	4.056,75	4.254,84	4.344,90
P 10	-	3.433,15	3.545,70	3.860,88	4.012,84	4.108,51
P 9	-	3.264,30	3.433,15	3.545,70	3.759,57	3.849,62
P 8	-	3.003,48	3.149,83	3.337,47	3.489,01	3.699,19
P 7	-	2.830,56	3.003,48	3.269,54	3.402,54	3.539,56
P 6	2.379,67	2.538,09	2.697,56	3.036,75	3.123,21	3.282,80
P 5	2.284,28	2.500,89	2.546,56	2.670,95	2.750,78	2.938,30

\*) Gemeint sind alle rechtskräftigen Strafbefehle oder Verurteilungen im In- und Ausland (dort nach den entsprechenden ausländischen Strafrechtsnormen), die noch nicht getilgt im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) sind.

Weiter erkläre ich, dass

- ich keine Kenntnis davon habe, dass gegen mich wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftaten ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist.
- wegen des Verdachts der Begehung folgender der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist:

Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein Haftbefehl erlassen oder Anklage erhoben ist. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der oben genannten Straftat/-en werde ich dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigen.

Ich werde auf Verlangen des Arbeitgebers gegen Kostenerstattung meine persönliche Eignung im Sinne des [§ 72a SGB VIII](#) durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gem. [§ 30a BZRG](#) in regelmäßigen Abständen nachweisen.

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

Ort, Datum

Unterschrift

## Anlage I: Stundenentgelte zu Abschnitt VII

### Stundenentgelte (Sozial- und Erziehungsdienst)

(gültig ab 1. März 2020)  
(in Euro)

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

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

## Stundenentgelte (Pflegedienst)

(gültig ab 1. März 2020)  
(in Euro)

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

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



## **A, 2.4. Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten**

### **§ 1 Grundlagen des Entgelts**

(1) Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 12.

(2) <sup>1</sup>Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 13. <sup>2</sup>Nach einer Beschäftigungszeit als Pastoralreferentin/Pastoralreferent von neun Jahren erhalten Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten eine Zulage (allgemeine Zulage). <sup>3</sup>Die Höhe der Zulage beträgt EUR 180,00. <sup>4</sup>In Stufe 6 beträgt die Höhe der Zulage EUR 225,00. <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

Fällt der Zeitpunkt der Höhergruppierung nicht mit dem Zeitpunkt des Erreichens der Stufe 3 zusammen, läuft die erreichte Stufenlaufzeit aus Stufe 2 der Entgeltgruppe 12 in der Entgeltgruppe 13 weiter.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 2:

<sup>1</sup>Die Gewährung der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung. 2§17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. findet keine Anwendung.

(3) <sup>1</sup>Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 14 oder höher, wenn sie einer herausgehobenen Stelle zugewiesen sind. <sup>2</sup>Die allgemeine Zulage wird in diesen Fällen nicht gewährt.

Protokollnotiz zu Absatz 3 Satz 1:

Herausgehobene Stellen sind in allen Einsatzfeldern möglich. Bewertungskriterien hierfür sind insbesondere die besondere Schwierigkeit und Bedeutung einer Stelle hinsichtlich der Leitungs- oder konzeptionellen Verantwortung oder die Erforderlichkeit von besonderen, umfangreichen Zusatzqualifikationen.

### **§ 2 Übergangsregelung**

Bei Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten, die zum 1. Oktober 2005 bereits als Pastoralassistentin/Pastoralassistent im Vorbereitungsdienst oder als Pastoralassistentin/Pastoralassistent beschäftigt waren und in Entgeltgruppe 13 eingruppiert sind, wird die Beschäftigungszeit in dieser Tätigkeit, die sie vor dem 1. Oktober 2005 vollendet haben, mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens auf ihre Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 13 angerechnet.

## A, 2.5. Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten

*(Die Vergütungsordnung für Gemeindeassistenten und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen vom 01.09.1997 ist zum 31.12.2013 außer Kraft getreten.)*

### § 1 Grundlagen des Entgelts

(1) Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 9b.

(2) 1Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10. 2Nach einer Beschäftigungszeit als Gemeindereferentin/Gemeindereferent ([§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#)) von neun Jahren und dem Einsatz an mindestens der zweiten Stelle als Gemeindereferentin/Gemeindereferent erhalten Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten eine Zulage (allgemeine Zulage). 3Die Höhe der Zulage beträgt ab 01.04.2019 in Stufe 4 EUR 117,59, in Stufe 5 EUR 164,62 und in Stufe 6 EUR 293,99.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2 Satz 2:

- 1Die Gewährung der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung. 2§17 Absatz 4 Satz 2 Teil A, 1. findet keine Anwendung.
2. Gemäß [Teil A, 2.6.](#), berücksichtigungsfähige Beschäftigungszeiten ([§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.](#)) als Religionslehrerin/Religionslehrer im Kirchendienst stehen Beschäftigungszeiten als Gemeindereferentin/Gemeindereferent nach Absatz 2 gleich.

(3) 1Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten, die auf der Grundlage der diözesanen Anweisung gemäß [§ 2 Absatz 3 Teil C, 2.](#) (Dienstordnung Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten) in ihrem Einsatzbereich zu besonderen Aufgaben herangezogen werden, erhalten unabhängig von der Zulage nach Absatz 2 für die Dauer der Heranziehung eine Funktionszulage. 2Die Höhe dieser Zulage beträgt ab 01.04.2019 EUR 235,18.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Der Zulagenbetrag nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen teil.

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

Protokollnotiz:

1. Besondere Aufgaben im Sinne des Absatz 3 sind anzunehmen im Falle:
  - eigenständiger und eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Aufgaben in den Grunddiensten der Gemeindepastoral in einer größeren Seelsorgeeinheit, auf Dekanats- oder Regionalebene (z. B. Erwachsenenkatechese, Erwachsenenbildung, Ökumene, interreligiöser Dialog, Trauerpastoral, Taufpastoral) in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht,
  - eigenständiger und eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Aufgaben im kategorialen Bereich in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht,
  - Ausführung einer Aufgabe mit der dafür notwendigen Zusatzqualifikation (z. B. Supervision, Mediation, Gemeindeberatung, Notfallseelsorge).

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

2. 1Die Erzdiözese München und Freising gewährt in den Stufen 1 bis 5 zusätzlich zu den Zulagen nach Absatz 2 und 3 weiterhin die bisherige Förderzulage. 2Die Höhe dieser Zulage beträgt in den Stufen 1 bis 4 weiterhin EUR 130,00. 3In Stufe 5 beträgt diese Zulage EUR 100,00. 4In Stufe 6 entfällt diese Zulage. 5Für Teilzeitbeschäftigte wird diese Zulage anteilig gewährt. 6Solange die Voraussetzungen der allgemeinen Zulage nach Absatz 2 nicht vorliegen, wird die Zulage auch in den Stufen 5 und 6 in Höhe von EUR 130,00 gewährt.

Hinweis:

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

## Teil B: Sonderregelungen

### 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 Absatz 3 ABD](#) 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 Absatz 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 Absatz 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. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für 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 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV](#) – ohne Berücksichtigung des [§ 8 Absatz 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**

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

<sup>1</sup>Das Entgelt kann zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter/Beschäftigtem frei vereinbart werden. <sup>2</sup>Der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe darf dabei nicht unterschritten werden.

## **B, 3. Arbeitsvertragsrechtliche Regelungen für Renten- und Versorgungsempfänger**

*(aufgehoben durch Beschluss vom 16.07.2009 mit Inkraftsetzung zum 01.01.2010)*

## **Fallgruppe 7**

Lehrkräfte für den Sportunterricht

### **Fallgruppe 7.1**

Diplom-Sportlehrer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung

*Besoldungsgruppe A 10*

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

*Besoldungsgruppe A 11*

### **Fallgruppe 7.2**

Sportlehrer

mit mindestens sechssemestrigem Hochschulstudium und Abschlussprüfung, jedoch ohne Diplom

*Besoldungsgruppe A 9*

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

*Besoldungsgruppe A 10*

### **Fallgruppe 7.3**

Turn-, Sport- und Gymnastiklehrer

mit staatlicher oder staatlich anerkannter Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrerprüfung

*Besoldungsgruppe A 8*

nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

*Besoldungsgruppe A 9*

(Dieses Merkmal gilt nur für Turn-, Sport- oder Gymnastiklehrer, die ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder einem staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut durchlaufen haben.)

### **Fallgruppe 7.4**

Sport- und Gymnastiklehrer

(ohne Ausbildung nach Nr. 7.3, z. B. mit der Ausbildung als staatlich geprüfte Vereinsturnlehrer oder als staatlich anerkannte Sportlehrer mit der Befähigung für Freizeitpflege)

*Besoldungsgruppe A 7*

nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

*Besoldungsgruppe A 8*

## **Fallgruppe 8**

Lehrkräfte für Kunsterziehung

### **Fallgruppe 8.1**

Lehrkräfte,

– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zum Meisterschüler ernannt worden sind oder

– nach einem mindestens sechssemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben,

*Besoldungsgruppe A 10*

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

*Besoldungsgruppe A 11*

## **Fallgruppe 8.2**

Sonstige Lehrkräfte für Kunsterziehung

*Besoldungsgruppe A 8*

nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

*Besoldungsgruppe A 9*

## **Fallgruppe 9**

Lehrkräfte für Musik

### **Fallgruppe 9.1**

Lehrkräfte,

– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium die Diplommusiklehrerprüfung, die Diplommusikerprüfung oder nach den früher geltenden Prüfungs- und Studienordnungen die Künstlerische Staatsprüfung an einer Hochschule für Musik in Bayern abgelegt haben, oder

– die nach einem mindestens achtsemestrigem Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die Künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt haben, oder

– die nach einem mindestens sechssemestrigem Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bzw. die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt haben,

*Besoldungsgruppe A 10*

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

*Besoldungsgruppe A 11*

### **Fallgruppe 9.2**

Sonstige Lehrkräfte für Musik

*Besoldungsgruppe A 8*

nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

*Besoldungsgruppe A 9*

## **Fallgruppe 10**

Lehrkräfte für sonstige musisch-technische Fächer (Kurzschrift/Maschinenschreiben /Werken/ Technisches Zeichnen) und für Handarbeit und Hauswirtschaft

### **Fallgruppe 10.1**

in der Tätigkeit in mindestens zwei Fächern

*Besoldungsgruppe A 8*

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

*Besoldungsgruppe A 9*

### **Fallgruppe 10.2**

in der Tätigkeit in einem Fach

*Besoldungsgruppe A 7*

nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Besoldungsgruppe

*Besoldungsgruppe A 8*

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

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

Gültig ab 1. März 2020

(monatlich in Euro)

Pauschalgruppe I	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	2.939,89	3.059,72
Monatliche Arbeitszeit ab 185 bis 196 Stunden	11. - 15. Jahr	3.142,27	3.275,42
	ab 16. Jahr	3.228,82	3.365,99
Pauschalgruppe II	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	3.219,49	3.339,34
Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	11. - 15. Jahr	3.431,20	3.575,32
	ab 16. Jahr	3.517,74	3.668,56
Pauschalgruppe III	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	3.525,74	3.661,69
Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	11. - 15. Jahr	3.759,05	3.922,26
	ab 16. Jahr	3.848,23	4.014,15
Pauschalgruppe IV	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	3.949,70	4.100,55
Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	11. - 15. Jahr	4.195,19	4.376,20
	ab 16. Jahr	4.284,31	4.469,46
Chefkraftfahrer	Stufen	E 4	E 5
	1. - 10. Jahr	4.484,54	4.676,56
Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	11. - 15. Jahr	4.754,72	4.960,42
	ab 16. Jahr	4.843,88	5.053,69

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

### Pauschalentgelt für am 1. Oktober 2005 vorhandene Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen\* gültig ab 1. März 2020 (monatlich in Euro)

Pauschalgruppe I	Stufen	E 4	E 5
		1. - 4. Jahr	3.001,15
Monatliche Arbeitszeit ab 170 bis 196 Stunden	5. - 8. Jahr	3.058,40	3.187,55
	9. - 12. Jahr	3.142,27	3.275,42
	ab 13. Jahr	3.228,82	3.365,99
Pauschalgruppe II	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	3.290,08	3.428,54
Monatliche Arbeitszeit über 196 bis 221 Stunden	5. - 8. Jahr	3.347,32	3.488,43
	9. - 12. Jahr	3.431,20	3.575,32
	ab 13. Jahr	3.517,74	3.668,56
Pauschalgruppe III	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	3.613,70	3.770,04
Monatliche Arbeitszeit über 221 bis 244 Stunden	5. - 8. Jahr	3.672,67	3.831,77
	9. - 12. Jahr	3.759,05	3.922,26
	ab 13. Jahr	3.848,23	4.014,15
Pauschalgruppe IV	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	4.049,79	4.223,96
Monatliche Arbeitszeit über 244 bis 268 Stunden	5. - 8. Jahr	4.108,78	4.285,70
	9. - 12. Jahr	4.195,19	4.376,20
	ab 13. Jahr	4.284,31	4.469,46
Chefkraftfahrer	Stufen	E 4	E 5
	1. - 4. Jahr	4.609,35	4.808,21
Monatliche Arbeitszeit bis 288 Stunden	5. - 8. Jahr	4.668,33	4.869,92
	9. - 12. Jahr	4.754,72	4.960,42
	ab 13. Jahr	4.843,88	5.053,69

\* Für die am 30. September 2005 vorhandenen Kraftfahrer/Kraftfahrerinnen, deren Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich des ABD über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des ABD fallen.

2Die einzelnen Aufgaben werden unter Berücksichtigung der ortsüblichen Gegebenheiten im „Anhang zu §§ 3 und 6 der Dienststörung für Mesnerinnen und Mesner – Berechnung der Arbeitszeit“, festgelegt. Dieser Anhang ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.

### **§ 3 Arbeitgeber, Arbeitsvertrag, Vorgesetzter**

(1) Arbeitgeber der Beschäftigten ist eine kirchliche Stiftung oder die Diözese oder ein sonstiger kirchlicher Rechtsträger.

(2) 1Der Arbeitsvertrag mit einer kirchlichen Stiftung bedarf zu seiner Wirksamkeit der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung. 2Ein entsprechender Vermerk ist im Arbeitsvertrag aufzunehmen.

(3) Unmittelbarer Vorgesetzter ist der Kirchenverwaltungsvorstand oder der/die von ihm Beauftragte, der/die im Rahmen der Dienststörung Weisungen erteilen kann.

### **§ 4 Arbeitszeit**

(1) 1Die Berechnung der Arbeitszeit der Beschäftigten erfolgt nach „Diensteinheiten“ (eine Diensteinheit = 60 Minuten), die in einem Beschäftigungsplan festgelegt sind (Anhang). 2Davon unberührt bleibt das Direktionsrecht; insbesondere hat der/die unmittelbare Vorgesetzte das Recht, unter Beibehaltung der vereinbarten Arbeitszeit, andere Dienste des Beschäftigungsplans zuzuweisen. 3Bei der Zuweisung ist insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, der persönlichen Situation der/des Beschäftigten Rechnung zu tragen.

(2) 1Der Dienst der Beschäftigten erfordert grundsätzlich die Ableistung der regelmäßigen Arbeitszeit an sechs Tagen in der Woche. 2Der Sonntag ist grundsätzlich Arbeitstag. 3Davon abweichende Vereinbarungen sind im Arbeitsvertrag festzuhalten.

(3) 1Der wöchentlich arbeitsfreie Tag ist in Absprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten dauerhaft auf einen bestimmten Wochentag festzulegen. 2Wird aus dringenden betrieblichen Gründen ausnahmsweise an diesem Tag Arbeit angeordnet, ist ein anderer arbeitsfreier Tag innerhalb einer Woche zu gewähren. 3Dieser arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(4) Die Verteilung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage einschließlich der Sonn- und Feiertage erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten nach vorheriger Absprache mit den Beschäftigten.

(5) 1Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die als Anhang dem Arbeitsvertrag beizufügen und auf Veranlassung des Arbeitgebers bzw. auf Antrag der Beschäftigten zu überprüfen ist, gelten unter Bezug auf § 3 (Aufgaben) die Richtlinien des Anhangs.

(6) 1Wenn Diensteinheiten auf Dauer hinzukommen bzw. auf Dauer wegfallen, ist eine Anpassung des Arbeitsvertrages vorzunehmen. 2Ist aufgrund des Wegfalls von Diensteinheiten das Entgelt zu kürzen, sind die Kündigungsvorschriften zu beachten.

### **§ 5 Erholungsurlaub und sonstige Vertretungsfälle**

(1) 1Der jährliche Erholungsurlaub ist so zu legen, dass er nicht in die kirchlichen Festzeiten fällt. 2In begründeten Fällen kann davon einvernehmlich abgewichen werden.

(2) 1Für die Zeit des Erholungsurlaubs, sowie Arbeitsbefreiungen gemäß § 4 Absatz 3 und § 6 sowie gemäß § 29 Teil A, 1. schlagen die Beschäftigten nach Möglichkeit eine geeignete

Vertretung vor. 2Die Beauftragung der Vertretung und deren Vergütung sind Angelegenheit des Arbeitgebers.

## § 6 Freizeitausgleich

(1) 1Für den am Ostersonntag und Pfingstsonntag geleisteten Dienst wird den Beschäftigten zusätzlich zu ihrem festgelegten freien Tag jeweils ein arbeitsfreier Tag gewährt. 2Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen gesetzlichen Feiertag gelegt werden.

(2) 1Die an einem gesetzlichen Feiertag oder an einem betriebsüblich arbeitsfreien Tag geleisteten Arbeitsstunden sind durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Arbeitstag innerhalb eines Ausgleichszeitraums von acht Wochen auszugleichen. 2Wenn die jeweils angefallenen Ausgleichsstunden keinen vollen Tag ergeben, ist die wöchentliche Arbeitszeit so zu verteilen, dass die Beschäftigten über einen ganzen freien Tag verfügen können.

(3) Fällt bei einer Tätigkeit bei einer 6-Tage-Woche ein gesetzlicher Feiertag oder ein betriebsüblicher arbeitsfreier Tag auf den festgelegten freien Arbeitstag und werden Beschäftigte zur Arbeit herangezogen, erhalten diese dafür unabhängig von den an diesem Tag geleisteten Arbeitsstunden einen ganzen freien Tag, möglichst innerhalb einer Woche.

(4) 1Den Beschäftigten ist pro Vierteljahr anstelle eines freien Wochenarbeitstages ein arbeitsfreier Sonntag zu gewähren. 2Dabei sollen Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, Ausgleichsstunden gemäß Absatz 2 so zu legen, dass sie dadurch einen arbeitsfreien zusammenhängenden Samstag und Sonntag haben, wenn dringende betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. 3Davon kann einvernehmlich abgewichen werden.

(5) Für Beschäftigte, die arbeitsvertraglich ausschließlich zum Sonn- und Feiertagsdienst herangezogen werden, finden die Absätze 1 bis 4 keine Anwendung.

## § 7 Fortbildung

1Die Beschäftigten sind zur Fortbildung verpflichtet. 2Die überhäufig Beschäftigten sollen nach bestandener Probezeit einen Grundkurs der überdiözesanen Mesnerschule in Freising besuchen. 3Näheres regeln die diözesanen Fortbildungsordnungen.

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

### § 1 Geltungsbereich

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

### § 2 Personalunterkünfte

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

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

### § 3 Bewertung der Personalunterkünfte

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

Wert-klasse	Personalunterkünfte	EURO je qm Nutzfläche monatlich
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	7,89
2	Mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	8,75
3	Mit eigenem Bad oder Dusche	10,00
4	Mit eigener Toilette und Bad oder Dusche	11,12
5	Mit eigener Kochnische, Toilette und Bad oder Dusche	11,85 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Beträge gültig seit 01.01.2020

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

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

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

(3) <sup>1</sup>Ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Absatzes 1 haben Personalunterkünfte, wenn

a) in Wohnheimen eine ausreichende Zahl von Bädern oder Duschen, von Toiletten und von Kochgelegenheiten für die Bewohner des Wohnheimes,

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

<sup>2</sup>Die Gemeinschaftseinrichtungen sind nicht ausreichend, wenn

a) für mehr als sechs Wohnplätze nur eine Toilette und ein Bad oder eine Dusche oder

b) für mehr als zehn Wohnplätze nur eine Kochgelegenheit vorhanden ist.

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

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

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

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

<sup>5</sup>Steht eine gemeinschaftliche Waschmaschine zur Reinigung der Körperwäsche zur Verfügung, ist dafür ein monatlicher Pauschbetrag von 4,73 € zu erheben, sofern die Waschmaschine nicht mit einem Münzautomaten ausgestattet ist.

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

a) für zwei Personen 66 2/3 v. H.

b) für drei Personen 40 v. H.

des vollen Wertes angerechnet.

## **§ 4 Anpassung des Wertes der Personalunterkünfte**

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

## D, 8. Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende

*(1) Das ABD Teil D, 8. wird mit Wirkung zum 01.01.2020 nicht geändert; die mit Wirkung vom 01.01.2020 eintretende Änderung der örtlichen Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München wird ungeachtet des Wortlauts von § 6 Absatz 2 ABD Teil D, 8. nicht zum 01.01.2020 Bestandteil des ABD. 2) Die Regelung gilt in der bis 31.12.2018 geltenden Fassung unverändert weiter.)*

### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Beschäftigte und Auszubildende mit Dienststelle bzw. Ausbildungsstelle und Hauptwohnung (Art. 15 Absatz 2 Meldegesetz) im Verdichtungsraum München.

(2) Der Verdichtungsraum München im Sinne des Absatzes 1 ist das in Anhang 2 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern (LEP) vom 22. August 2013 (GVBl S. 550, BayRS 230-1-5-F) in der jeweils geltenden Fassung definierte Gebiet.

(3) 1) Beschäftigte sowie Auszubildende nach Absatz 1, deren Dienststelle bzw. Ausbildungsstelle und Hauptwohnung (Art. 15 Absatz 2 Meldegesetz) am 31. August 2013 im Stadt- und Umlandbereich München lagen und seither ununterbrochen liegen, wie dieser in Anhang 3 der Anlage zur Verordnung über das Landesentwicklungsprogramm Bayern (LEP) vom 8. August 2006 (GVBl S. 471, BayRS 230-1-5-W), geändert durch Verordnung vom 22. Dezember 2009 (GVBl S. 650), festgelegt war, wird für die Dauer des ununterbrochenen Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses ebenfalls eine ergänzende Leistung gewährt, soweit nicht bereits ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 besteht. 2) Dies gilt nur, solange die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug der ergänzenden Leistung seit dem 31. August 2013 ununterbrochen erfüllt sind.

Anmerkung:

Bei Wiedereinstellung einer/eines Beschäftigten lebt der Anspruch auf die ergänzende Leistung nach folgender Maßgabe wieder auf:

1. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

2. 1) Bei Beschäftigten, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis standen oder stehen (Saisonbeschäftigte). 2) Die Anwendung dieser Anmerkung endet, wenn die/der Saisonbeschäftigte in einer neuen Saison nicht wieder eingestellt wird.

### § 2 Voraussetzungen und Höhe der ergänzenden Leistung

(1) Beschäftigte erhalten eine ergänzende Leistung von 133,87 Euro monatlich. Nichtvollbeschäftigte erhalten von der ergänzenden Leistung nach Satz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(2) Auszubildende erhalten eine ergänzende Leistung von 66,94 Euro monatlich.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

Die Beträge der ergänzenden Leistung verändern sich ab dem 01.01.2015 in der Weise und zu dem Zeitpunkt, an dem sich die Entgeltgruppe 8 Stufe 3 tabellenwirksam ändert. Die Dynamisierung erfolgt in Höhe der Veränderung des Verhältnisses des Tabellenwertes der Entgeltgruppe 8 Stufe 3 vor der Tarifänderung, verglichen mit dem Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3 nach einer Tarifänderung, ausgedrückt in Prozent.

(3) 1) Die sich nach den Absätzen 1 und 2 ergebende ergänzende Leistung wird höchstens in der Höhe gewährt, in der

a) bei Beschäftigten

das Tabellenentgelt, einschließlich Vergütungsgruppenzulage ([§ 9 ABD Teil A, 3.](#)), persönlicher Zulage ([Protokollnotiz zu § 6, §§ 10, 17 Absatz 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14 a](#),

[31 Absatz 3](#), [32 Absatz 3 ABD Teil A, 1.](#)) Garantiebtrag ([§ 17 Absatz 4 ABD Teil A, 1.](#)), des Strukturausgleichs nach [§ 12 ABD Teil A, 3.](#),

b) bei Auszubildenden  
das Ausbildungsentgelt  
hinter dem Grenzbetrag für die ergänzende Leistung zurückbleibt. 2Dieser Grenzbetrag beträgt für

a) Beschäftigte	
ab 1. März 2018	3.595,15 Euro
ab 1. April 2019	3.710,55 Euro
ab 1. März 2020	3.751,37 Euro

b) Auszubildende	
ab 1. März 2018	1.242,51 Euro
ab 1. März 2019	1.303,52 Euro

monatlich. 3Der Grenzbetrag nach Satz 2 Buchstabe a) von Nichtvollbeschäftigten vermindert sich entsprechend der Regelung in § 2 Absatz 1 Satz 2. 4Vorstehende Grenzbeträge nach Satz 2 nehmen in prozentualer Höhe und dem Zeitpunkt an den stattfindenden linearen Anpassungen der Bezüge der Beschäftigten und Auszubildenden teil; hierbei ist für Beschäftigte die lineare Anpassung des Tabellenentgelts der Entgeltgruppe 9b und für Auszubildende die lineare Anpassung der Ausbildungsvergütung nach der Regelung für Auszubildende (ABD Teil [E, 1.](#)) für das zweite Ausbildungsjahr maßgebend.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:

Die Vorschrift gilt nicht für Angestellte der [Vergütungsgruppe V b ABD Teil A](#) ab Lebensaltersstufe nach vollendetem 43. Lebensjahr, die keinen Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage haben.

### § 3 Ergänzende Leistung für Kinder

(1) 1Beschäftigte erhalten für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz tatsächlich gezahlt wird, eine ergänzende Leistung für Kinder von 25,54 Euro monatlich. 2Die ergänzende Leistung für Kinder wird insgesamt höchstens in der Höhe gewährt, in der die Bezüge nach [§ 2 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a](#) hinter dem Grenzbetrag für die ergänzende Leistung für Kinder (Kindergrenzbetrag) zurückbleiben. 3Dieser Kindergrenzbetrag beträgt

ab 1. März 2018	5.040,16 Euro
ab 1. April 2019	5.201,95 Euro
ab 1. März 2020	5.259,17 Euro

monatlich. 4§ 2 Absatz 3 Sätze 3 und 4 gelten für den Kindergrenzbetrag entsprechend.

(2) 1Auszubildende erhalten für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz tatsächlich gezahlt wird, eine ergänzende Leistung für Kinder von 25,54 Euro monatlich. 2Die ergänzende Leistung für Kinder wird höchstens in der Höhe gewährt, in der das Ausbildungsentgelt einschließlich ergänzender Leistung nach [§ 2 Absatz 2](#) hinter dem jeweiligen Grenzbetrag für Auszubildende nach [§ 2 Absatz 3 Satz 2 Buchstabe b](#) in Verbindung mit Satz 4 zurückbleibt.

Protokollnotiz zu § 3:

Die Beträge der ergänzenden Leistung für Kinder verändern sich ab dem 01.01.2015 in der Weise und zu dem Zeitpunkt, an dem sich die Entgeltgruppe 8 Stufe 3 tabellenwirksam ändert. Die Dynamisierung erfolgt in Höhe der Veränderung des Verhältnisses des Tabellenwertes der Entgeltgruppe 8 Stufe 3 vor der Tarifänderung, verglichen mit dem Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3 nach einer Tarifänderung, ausgedrückt in Prozent.

## § 4 Allgemeine Bestimmungen

(1) Eine ergänzende Leistung nach den [§§ 2](#) und [3](#) steht nur zu, wenn sie insgesamt 10 Euro monatlich überschreitet; hierbei bleiben Berechnungen wegen Teilzeitbeschäftigung und für Teilmonate unberücksichtigt.

(2) Die ergänzende Leistung nach den [§§ 2](#) und [3](#) wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Tabellenentgelt, Ausbildungsentgelt, Entgeltfortzahlung nach den [§§ 22](#) und [26 ABD Teil A, 1.](#)) zustehen. Die Bestimmungen des ABD über die Berechnung der Bezüge für Zeiträume gelten entsprechend.

Anmerkung zu Absatz 2:

Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, wird die ergänzende Leistung bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses als Bestandteil der Entgeltfortzahlung nach § 22 ABD Teil A, 1. berücksichtigt.

(3) Die ergänzende Leistung nach den [§§ 2](#) und [3](#) ist bei der Bemessung der Jahressonderzahlung nicht zu berücksichtigen.

## § 5 Übergangsbestimmungen

Für Beschäftigte, die am 30. September 2005 zum Bezug einer ergänzenden Leistung berechtigt sind und deren Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2005 zu demselben Arbeitgeber ununterbrochen fortbesteht, gilt Folgendes:

(1) 1Dem Grenzbetrag nach [§ 2 Absatz 3 Satz 2 Buchstabe a](#) bzw. [§ 3 Absatz 1 Satz 3](#) ist das nach [§ 5 Absatz 2 ABD Teil A, 3.](#) ermittelte Vergleichsentgelt einschließlich Vergütungsgruppenzulage ([§ 9 ABD Teil A, 3.](#)), persönlicher Zulage ([Protokollnotiz zu § 6, §§ 10, 17 Absatz 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14 a, 31 Absatz 3, 32 Absatz 3 ABD Teil A, 1.](#)) gegenüberzustellen.

2Werden bei der Bemessung des Vergleichsentgelts

– ein höherer Ortszuschlag als der der Stufe 1

– bei bisherigen Beschäftigten der [Vergütungsgruppe V b](#) ohne Anspruch auf Vergütungsgruppenzulage ([§ 9 ABD Teil A, 3.](#)) und/oder persönliche Zulage nach [§§ 10, 18 ABD Teil A, 3., § 14 ABD Teil A, 1.](#) eine Lebensaltersstufe nach vollendetem 43. Lebensjahr berücksichtigt, ist die am 30. September 2005 zustehende ergänzende Leistung weiterzugewähren.

(2) 1Sobald die nächste reguläre Stufe nach den Bestimmungen des ABD Teil [A, 3.](#) bzw. ABD Teil [A, 1.](#) zusteht und/oder eine nach Absatz 1 Satz 1 zu berücksichtigende Zulage gewährt wird, ist der jeweilige Grenzbetrag den Bezügen nach [§ 2 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a](#) bzw. nach Absatz 1 Satz 1 gegenüberzustellen. 2Ein sich dadurch ggf. ergebender Einkommensverlust wird durch die Zahlung einer Besitzstandszulage ausgeglichen. 3Auf diese Zulage sind künftige Erhöhungen des Entgelts durch höhere Eingruppierung einschließlich Garantiebetrags nach [§ 17 Absatz 4 ABD Teil A, 1.](#)

Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege gemäß [§ 8 ABD Teil A, 3.](#)

Zahlung von Vergütungsgruppenzulagen gemäß [§ 9 ABD Teil A, 3.](#)

Aufsteigen in eine höhere Stufe und

– die Gewährung eines Strukturausgleichs gemäß [§ 12 ABD Teil A, 3.](#)

– Gewährung einer Zulage nach [Protokollnotiz zu § 6, §§ 10, 17 Absatz 8, 18 ABD Teil A, 3., §§ 14, 14a, 31 Absatz 3, 32 Absatz 3 ABD Teil A, 1.](#)

in vollem Umfang anzurechnen. 4Die Zulage vermindert sich außerdem um die Hälfte des Erhöhungsbetrages künftiger linearer Entgelterhöhungen.

Anmerkung zu Absatz 2:

Für Beschäftigte, die sich bereits in einer individuellen Endstufe ihrer Entgeltgruppe befinden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass ab 1. Oktober 2007 statt des Tabellenentgelts das Vergleichsentgelt nach Absatz 1 Satz 1 zzgl. der weiteren Bezügebestandteile nach [§ 2 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a](#) den jeweiligen Grenzbeträgen gegenüberzustellen ist.

Bei Wiedereinstellung nach der Anmerkung zu [§ 1 Absatz 1 Satz 1 ABD Teil A, 3.](#) lebt der Anspruch auf die ergänzende Leistung – ggf. unter Berücksichtigung zwischenzeitlicher Verminderungen der ergänzenden Leistung – wieder auf.

(3) [§ 4](#) dieser Regelung und [§ 24 Absatz 2](#) und 4 ABD Teil A, 1. gelten für diese ergänzende Leistung entsprechend.

(4) 1Unberührt von Absatz 1 bleibt der Anspruch auf die ergänzende Leistung nach den §§ 1 bis 4 dieser Regelung. 2Eine nach diesen Bestimmungen tatsächlich gewährte ergänzende Leistung wird auf die ergänzende Leistung nach Absatz 1 angerechnet.

## **§ 6 Änderungen, Außer-Kraft-Treten**

(1) Diese Regelung wird zum gleichen Zeitpunkt geändert oder tritt außer Kraft, wenn der ihr dem Grunde nach entsprechende „Tarifvertrag über eine ergänzende Leistung an Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende des Freistaates Bayern“ (TV-EL) im Umfang oder in den Bedingungen geändert wird oder nach einer Kündigung außer Kraft tritt.

(2) Soweit sich diese Regelung an der örtlichen Tarifvereinbarung der Landeshauptstadt München orientiert (Beträge der ergänzenden Leistung und ergänzende Leistung Kinder) wird sie zum gleichen Zeitpunkt geändert oder tritt in diesen Punkten außer Kraft, zu denen die Regelung der Stadt München geändert wird oder außer Kraft tritt. Unter Berücksichtigung des Absatzes 1 gilt ab diesem Zeitpunkt die an der Regelung des TV-EL im Umfang und in den Bedingungen orientierte Regelung wieder vollumfänglich.

(6) iAuszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. [§§ 21, 23 ArbSchG](#) und [§ 17 Absatz 3 BBiG](#) bleiben unberührt.

## § 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

	ab 1. März 2018	ab 1. März 2019
im ersten Ausbildungsjahr	968,26 Euro	1.018,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.018,20 Euro	1.068,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.064,02 Euro	1.114,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.127,59 Euro	1.177,59 Euro.

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

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

(4) Wird die Ausbildungszeit

a) gemäß [§ 16 Absatz 1 Satz 2](#) verlängert oder

b) auf Antrag der/des Auszubildenden nach [§ 8 Absatz 2 BBiG](#) von der zuständigen Stelle oder nach [§ 27 b Absatz 2](#) der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen, wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

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

## § 8a Ausbildungsentgelt für Auszubildende gemäß § 1 Absatz 1 Buchstaben b) und c)

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt für Auszubildende gemäß [§ 1 Absatz 1 Buchstabe b\)](#) beträgt:

	ab 1. März 2018	ab 1. März 2019
im ersten Ausbildungsjahr	1.090,69 Euro	1.140,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.152,07 Euro	1.202,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.253,38 Euro	1.303,38 Euro

(2) Das monatliche Ausbildungsentgelt für Auszubildende gemäß § 1 Absatz 1 Buchstabe c) beträgt:

	ab 1. Januar 2019	ab 1. März 2019
im ersten Ausbildungsjahr	965,24 Euro	1.015,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.025,30 Euro	1.075,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.122,03 Euro	1.172,03 Euro

## § 8b Unständige Entgeltbestandteile

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

## § 8c Ausbildungsentgeltbezugsgröße

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

a) der Ausbildungsentgelte ([§ 8 TVAöD Besonderer Teil BBiG](#), [§ 8 TVAöD Besonderer Teil Pflege](#)),

b) der Werte der Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung ([§ 14 TVAöD Allgemeiner Teil](#)),

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

## § 9 Urlaub

(1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts ([§ 8, § 8a](#)) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Urlaubsjahr 30 Ausbildungstage beträgt.

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

## § 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

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

(2) <sup>1</sup>Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des [§ 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 BBlG](#) außerhalb der politischen Gemeindegrenze Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>2</sup>Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. <sup>3</sup>Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. <sup>4</sup>Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. <sup>5</sup>Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. <sup>6</sup>Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

(3) <sup>1</sup>Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 1 erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr ([§ 8 Absatz 1](#), [§ 8a Absatz 1 und 2](#)) übersteigen. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Dienstes getragen werden. <sup>3</sup>Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. <sup>4</sup>Leistungen Dritter sind anzurechnen.

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

## § 10a Familienheimfahrten

<sup>1</sup>Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>2</sup>Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im

Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

## **§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss**

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden.

(2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

(3) <sup>1</sup>In jedem Ausbildungsjahr erhalten die Auszubildenden einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50,00 Euro brutto. <sup>2</sup>Absatz 2 bleibt unberührt. <sup>3</sup>Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen, er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

## **§ 12 Entgelt im Krankheitsfall**

(1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt ([§ 8](#), [§ 8a](#)) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Auszubildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Auszubildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrallengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

## **§ 12a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen**

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

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

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

## § 13 Vermögenswirksame Leistungen

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

(2) <sup>1</sup>Die vermögenswirksame Leistung kann zur Entgeltumwandlung verwendet werden. <sup>2</sup>Im Falle der Entgeltumwandlung besteht der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung auch dann, wenn kein Vertrag im Sinne von [§ 2 des 5. VermBG](#) nachgewiesen wird. <sup>3</sup>Ein Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung sowohl für eine Anlage nach dem Vermögensbildungsgesetz als auch zur Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

## § 14 Jahressonderzahlung

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

(2) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt ([§ 8](#), [§ 8a](#)), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs ([§ 9](#)) oder im Krankheitsfall ([§ 12](#)) haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach [§ 3 Absatz 2](#) und [§ 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes](#) kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. <sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

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

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

## § 15 Zusätzliche Altersversorgung

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

## § 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

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

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

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

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

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

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

## § 16a Übernahme von Auszubildenden

1Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. 2Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. 3Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. 4Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. 5Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Anmerkung zu § 16a:

Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16a möglich.

## § 17 Abschlussprämie

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

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

## Anhang I: Beschlüsse

Hinweis: Dies ist eine nicht-amtliche Version des jeweiligen Beschlusses. Es gelten die Veröffentlichungen in den jeweiligen Amtsblättern.

### Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

#### Beschlüsse 2019

Anlage 129 [[herunterladen](#)]

#### Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 4. Dezember 2019

- § 25a ABD Teil A, 1. (Betriebliche Altersversorgung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG)

hier: Aussetzen der Versicherungspflicht nach der Versorgungsordnung B  
rückwirkend zum 19. September 2018

- ABD Teil A, 2.4. (Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten)  
und

ABD Teil A, 2.5. ( Entgeltordnung für Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten und Gemeindeferentinnen/Gemeindeferenten)

hier: Änderungen

zum 1. Januar 2020

- ABD Teil B, 1. (Beschäftigte im forstlichen Außendienst)

hier: Änderung der Nr. 1 infolge der Neufassung des Allgemeinen Geltungsbereichs

zum 1. Januar 2020

- ABD D, 8. (Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende)

hier: Beschluss in Umsetzung von § 6 Absatz 2

zum 1. Januar 2020

- ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)

hier: Änderungen zur Umsetzung von Änderungsstarifverträgen

rückwirkend zum 1. Januar 2019

Anlage 128 [[herunterladen](#)]

## **Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 17./18. Juli 2019**

- ABD Teil A, 1. (Allgemeiner Teil)

hier: Neufassung Allgemeiner Geltungsbereich und Aufnahme weiterer Regelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen

und

ABD Teil B (Sonderregelungen)

hier: Aufnahme einer neuen Sonderregelung für Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes Entgelt erhalten

und

ABD Teil D, 1. (Regelung zur Aufnahme kirchenspezifischer Bestandteile in die Arbeitsverträge in den bayerischen Diözesen)

hier: Änderung auf Grund der Aufnahme weiterer Regelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen

und

ABD Teil D, 10. (Ordnung über die betriebliche Altersversorgung)

hier: Einfügung einer neuen Versorgungsordnung für bestimmte Beschäftigtengruppen  
verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- § 37 ABD Teil A, 1. (Ausschlussfrist)

und

§ 17 ABD Teil E, 2. (Ausschlussfrist)

hier: Änderungen

zum 1. September 2019

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

hier: Anfügung einer Protokollnotiz zur Erläuterung der Entgeltgruppe 1

zum 1. September 2019

- ABD Teil A, 2. (Entgeltordnung)

hier: Betreuung/Erziehung von Kindern von Flüchtlingen in Kindertageseinrichtungen – Änderung der befristeten Laufzeit

zum 1. September 2019

- ABD Teil A, 2.4. (Vergütung für Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten)

hier: Neufassung

sowie

ABD Teile F, 9. und F, 11.

hier: Neufassung

zum 1. September 2019

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

hier: Vergütung von Mehrarbeit

zum 1. August 2019

- ABD Teil C, 5. (Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner)

hier: Änderungen

zum 1. Januar 2020

- ABD Teil C, 5. (Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner)

hier: Neufassung des Anhangs zu §§ 3 und 6

zum 1. Januar 2020

- ABD Teil C, 8. (Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro)

hier: Änderungen

zum 1. Oktober 2019

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

hier: Aussetzen der Versicherungspflicht nach der Versorgungsordnung B

verschiedene Inkraftsetzungsdaten

- ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende)

hier: Umsetzung des Änderungstarifvertrags Nr. 8 vom 30. Oktober 2018 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005 und des Änderungstarifvertrags Nr. 12 zum TVAöD – Besonderer Teil Pflege – vom 30. Oktober 2018

zum 1. Januar 2019

**Anlage 127** [[herunterladen](#)]

### **Beschlüsse der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen vom 27. März 2019**

- ABD Teil A, 2.3 Nummer 39.2. (Beschäftigte an offenen und gebundenen Ganztageschulen – Personen, die überwiegend im Bildungsangebot entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt werden)

hier: redaktionelle Anpassung

rückwirkend zum 1. Januar 2017

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

hier: Änderung des § 8 Zusätzliche Aufgaben

zum 1. September 2019

- ABD Teil F, 13. (Sonderregelung zum Entgelt für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchengdienst in der Erzdiözese München und Freising)

hier: Kirchliche Schulbeauftragte und Seminarleiter/innen i. K. in der Erzdiözese München und Freising

zum 1. September 2019

