

Aufwertung geschafft

Entgeltordnung Ehe-, Familien- und Lebensberatung überarbeitet

Ab Januar 2022 wird es für viele Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung finanzielle Verbesserungen geben, nachdem die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen einen Beschluss gefasst hat, der eine Neufassung der entsprechenden Entgeltordnung (Nr. 40 ABD Teil A, 2.3.) zur Folge hatte. In erster Linie profitieren davon Beraterinnen und

Berater, die grundständig eine Ausbildung auf dem Niveau einer abgeschlossenen Hochschulbildung (zum Beispiel Bachelor oder früherer Fachhochschulabschluss) vorweisen können und die einschlägigen Zusatzqualifikationen erworben haben. Daneben werden auch Leitungsaufgaben in der Entgeltordnung präzisiert und eigens ausgewiesen. Mehr dazu lesen Sie ab Seite 3.

Ludwig Utschneider



Karikatur: Thomas Plaßmann

Themen

- 2 **Mesner und Kirchenmusiker**
Arbeitszeitkalender 2022
- 3 **Ehe-, Familien- und Lebensberatung**
Entgeltordnung überarbeitet
- 5 **Befristung von Arbeitsverträgen**
Sachgrundlose Befristungen nur noch absolute Ausnahme
- 7 **Handwerkliche Tätigkeiten**
Überprüfung der Eingruppierung muss erfolgt sein
- 8 **Kita-Personal**
Zulage für Springer-Tätigkeiten möglich
- 10 **Kita-Personal**
Vergütung im SPS und SEJ präzisiert
- 11 **Berufe der Kirche**
Museumsaufsicht
- 12 **Betreuungspersonal an Grundschulen**
Entgelt für Fachkräfte geregelt
- 13 **Pflegebereich**
Höhere Wechselschichtzulage und Samstagszuschlag
- 13 **Kirchliche Lehrkräfte**
Funktionsübernahme an verschiedenen Schularten kann Höhergruppierung erleichtern
- 16 **Regelung zur Kurzarbeit**
Verlängerung beschlossen
- 16 **Homeoffice**
Breiterer Versicherungsschutz

„Lasst die Kinder zu mir kommen!“

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Unsere Heilige Schrift ist reich an einzigartigen Aussprüchen. Im Streit mit den Jüngern, nachdem Jesus mit ihnen nach Judäa gezogen war, wird ein solch sprachliches Juwel zitiert. Die Jünger wollten angesichts der Menschenmassen, die sich um Jesus versammelt hatten, verhindern, dass auch Kinder zum Segnen zu ihm gebracht werden. Seine Erwiderung ist ein Klassiker und spiegelt unsere christliche Grundhaltung wider: „Lasst die Kinder zu mir kommen! Hindert sie nicht daran! Denn gerade für solche wie sie ist das Reich Gottes ... Wer das Reich Gottes nicht wie ein Kind annimmt, wird nicht hineinkommen.“ (Mk 10, 14-15)

Was hat das aber mit unserem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht zu tun? Offen gesagt – sehr viel! Unser Handeln als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss schlussendlich an unseren christlichen Wertvorstellungen ausgerichtet sein und diese basieren auf dem, was uns in der Heiligen Schrift überliefert wurde. Folgerichtig ist es, dass die katholische Kirche großes Engagement an den Tag legt, um in der Tat Kinder zu sich kommen zu lassen. Es wird an dieser Stelle nicht gelingen, die Leistungen katholischer Einrichtungen für

Kinder und Jugendliche in der ganzen Breite abzubilden. Das Katholische Schulwerk in Bayern verweist darauf, dass über 300 katholische Schulen in ganz Bayern bestehen, an denen über 80 000 Schülerinnen und Schüler unterrichtet werden (Stand Oktober 2021). Auf Ebene der Pfarreien findet eine vielfältige Jugend- und Kinderarbeit statt, sowohl von hauptberuflich Mitarbeitenden wie von Ehrenamtlichen. Ein noch größerer Bereich ist jener der Kindertageseinrichtungen. Der Verband katholischer Kindertageseinrichtungen Bayern informiert auf seiner Homepage, Stand 2018, von fast 2 800 Kindertageseinrichtungen, an denen annähernd 190 000 Kinder betreut werden.

Um all diese Aufgaben bewältigen zu können, braucht es Personal, das in der Jugendarbeit, in den Pfarreien, an Schulen sowie in Kindertageseinrichtungen überzeugend wirkt und dabei auch wesentlich unser katholisches Profil in den Einrichtungen lebt. Dieses Personal zu gewinnen oder zu halten, verlangt auch gute arbeitsvertragliche Rahmenbedingungen. Nicht zuletzt dem ist es geschuldet, dass sich die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen in den zurückliegenden Monaten intensiv mit den Rahmenbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kindertageseinrichtungen beschäftigt hat. Ein großes Pfund für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis das ABD Anwendung findet, ist die Koppelung an die Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes der Kommunen. Diese Regelungen kirchenspezifisch zu ergänzen, ist eine Aufgabe der Kommission. Daher kam es nun zu einer Beschlussfassung,



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

die Beschäftigte betrifft, welche an verschiedenen Einrichtungen wechselweise eingesetzt werden. Diese Springerkräfte oder mobilen Einsatzkräfte müssen flexibel sein – den Arbeitsort, aber auch die unterschiedlichen Konzepte betreffend. Zugleich erhofft sich die Kommission mit einer Präzisierung bei der Vergütung von Praktikantinnen und Praktikanten, dass die hier genannten Mindestbeträge nach oben hin flexibler genutzt werden können, um mehr Nachwuchskräfte zu finden und letztlich für kirchliche Einrichtungen zu gewinnen.

Es bleibt zu hoffen, dass auch künftig die Ausgangsmaxime Richtschnur der Verantwortlichen in der katholischen Kirche ist: Lasst die Kinder zu uns kommen ... indem wir als Kirche weiterhin im Betreuungs- und Bildungsbereich aktiv sind und flächendeckend Angebote halten oder schaffen. Die laufenden Diskussionen zur Entwicklung der Kirchenmitgliederzahlen und den Finanzen sollten gerade dort, wo es um die zukünftigen Generationen geht, nicht zu einer Verringerung kirchlicher Angebote führen.

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

Mesner, Kirchenmusiker

Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der Arbeitszeitkalender 2022 für Mesnerinnen und Mesner sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Weiter finden Sie auf unserer Homepage ein Excel-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von Mesnerinnen und Mesnern.

Unter www.kodakompass.de, Rubrik „Mein Beruf“, Stichwort Mesner oder Kirchenmusiker.

| Juni | Juli | August | Sept |
|------|------|--------|------|
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 | 7 |
| 8 | 8 | 8 | 8 |
| 9 | 9 | 9 | 9 |
| 10 | 10 | 10 | 10 |
| 11 | 11 | 11 | 11 |
| 12 | 12 | 12 | 12 |
| 13 | 13 | 13 | 13 |
| 14 | 14 | 14 | 14 |
| 15 | 15 | 15 | 15 |
| 16 | 16 | 16 | 16 |
| 17 | 17 | 17 | 17 |
| 18 | 18 | 18 | 18 |
| 19 | 19 | 19 | 19 |
| 20 | 20 | 20 | 20 |
| 21 | 21 | 21 | 21 |
| 22 | 22 | 22 | 22 |
| 23 | 23 | 23 | 23 |
| 24 | 24 | 24 | 24 |
| 25 | 25 | 25 | 25 |
| 26 | 26 | 26 | 26 |
| 27 | 27 | 27 | 27 |
| 28 | 28 | 28 | 28 |
| 29 | 29 | 29 | 29 |
| 30 | 30 | 30 | 30 |
| 31 | 31 | 31 | 31 |

Beratungstätigkeit wird bessergestellt

Entgeltordnung Ehe-, Familien- und Lebensberatung neu gefasst

Der Aufschlag kam von den Beschäftigten selbst. Im Herbst 2020 wandte sich eine Gruppe von Beraterinnen im Bereich der Ehe-, Familien- und Lebensberatung (EFL) mit Vorschlägen zur Neugestaltung der Entgeltordnung an die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Bisher kommen Beraterinnen und Berater mit Hochschulbildung in die Entgeltgruppe 10. Über eine abgeschlossene Hochschulbildung verfügt man mit dem Diplom einer Fachhochschule oder mit einem Bachelor. Beschäftigte mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss werden in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert, wenn an der entsprechenden Stelle ein solcher Abschluss erforderlich ist. Kolleginnen und Kollegen wiesen zudem auf die geforderten zusätzlichen Qualifikationen hin, die das hohe Niveau der Beratungstätigkeit sicherstellen sollen. Zu denken ist dabei an Fort- und Wei-

terbildungen in systemischer Beratung, im psychologischen und therapeutischen Bereich.

Für die Beschäftigten sind diese Qualifikationen mit einem nicht nur zeitlichen Mehraufwand verbunden, zu dem sie aber gerne bereit seien. Die hohe Fachkompetenz sollte sich für die Kolleginnen und Kollegen mit Hochschulbildung dann allerdings auch in einer entsprechenden Eingruppierung zeigen.

Gute Argumente für Weiterentwicklung

Auf der Mitarbeiterseite der KODA fand die Initiative der Kolleginnen und Kollegen viel Zustimmung. Bei den Diskussionen wurden auch weitere Argumente für eine Weiterentwicklung der Entgeltordnung gefunden. So sollten in Zukunft auch Leitungstätigkeiten im Bereich der EFL eine

höhere Eingruppierung begründen. Die bisherige Regelung war dafür zu wenig differenziert. Diese und weitere inhaltliche Überlegungen wurden immer wieder an die Kolleginnen und Kollegen zurückgespiegelt, die den ersten Anstoß gegeben hatten, und mündeten schließlich in einen Vorschlag, der dann mit der Dienstgeberseite diskutiert wurde.

Einigung in der Kommission

Die Verhandlungen zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite führten zu einer Einigung und so konnte die Vollversammlung der KODA im Juli 2021 eine Neufassung der Entgeltordnung für den EFL-Bereich mit der Unterstützung beider Seiten beschließen. Kernpunkt der neuen Entgeltordnung ist die höhere Eingruppierung der Beraterinnen und Berater mit abgeschlossener Hochschulbildung und Zusatzausbildung zur EFL-Beraterin beziehungsweise zum EFL-Berater. In Zukunft sind diese Beschäftigten in die Entgeltgruppe 11 eingruppiert. Beschäftigte vor Abschluss der Zusatzausbildung verbleiben in der Entgeltgruppe 10. Beraterinnen und Berater, die einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss haben, sind auch in Zukunft in der Entgeltgruppe 13, vorausgesetzt, dass an der betreffenden Stelle eine wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist. Nach Ansicht der Kommission ist für das hier geforderte Niveau diese Eingruppierung angemessen. Gedacht ist dabei zum Beispiel an Psychologinnen und Psychologen, die zur Erstellung von Gutachten herangezogen werden oder für die Einführung und Umsetzung eines besonderen Beratungsansatzes zuständig sind.

Leitung wird eingruppierungsrelevant

Wer an einer Beratungsstelle Leitungsaufgaben übernimmt, hat ein höheres Maß an Verantwortung. Auch dies wird in Zukunft in der Entgeltordnung abgebildet sein.



Wenn der Gang vom Traualtar nicht im Glück endet – kirchliche Ehe-, Familien- und Lebensberatung steht in Krisenzeiten unterstützend zur Verfügung.

Foto: Henning Hraban Ramm / pixelio.de

Sind einer oder einem Beschäftigten mit Hochschulabschluss drei Beschäftigte, die mindestens in der Entgeltgruppe 10 sind, durch Anordnung unterstellt, so ist sie oder er in Entgeltgruppe 12 eingruppiert. „Durch Anordnung“ bedeutet, dass der Dienstgeber die Aufgabe ausdrücklich mündlich oder schriftlich übertragen haben muss. Die Leiterin oder der Leiter einer Beratungsstelle mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss ist in Entgeltgruppe 14 einzugruppiert, wenn der Umfang der Leitungsaufgaben mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung mindestens ein Drittel der Gesamttätigkeit ausmachen. Ist dies nicht gegeben, verbleibt die oder der Beschäftigte in Entgeltgruppe 13.

Sonderfall pastorale Berufsgruppen

Sind Kolleginnen und Kollegen aus den pastoralen Berufsgruppen im Bereich der Ehe-, Familien- und Lebensberatung beschäftigt und verbleiben trotzdem in ihrer Berufsgruppe, dann unterliegen sie nicht der Entgeltordnung für den EFL-Bereich. Sie sind nach den Vorgaben der entsprechenden Entgeltordnung für Pastoral- oder Gemeindefereferentinnen und -referenten eingruppiert.

Wie geht es jetzt weiter?

Die Dienstgeberseite hat in den Verhandlungen darum gebeten, die neue Entgeltordnung aus haushaltstechnischen Gründen erst zum 1. Januar 2022 in Kraft zu setzen. Dieser Bitte ist die Dienstnehmerseite nachgekommen. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung der einzelnen Diözesen, die auf Grundlage der neuen Regelungen nun die Beschäftigten im EFL-Bereich entsprechend eingruppiert müssen. Die jeweiligen Mitarbeitervertretungen werden dabei mit im Boot sein und die neuen Eingruppierungen überprüfen. Eine Umsetzung zum 1. Januar 2022 ist aufgrund des noch zur Verfügung stehenden Zeitraums sicher möglich. Aber auch wenn Höhergruppierungen erst später umgesetzt werden sollten, sind sie in jedem Fall rückwirkend zum 1. Januar 2022 zu vollziehen. Beschäftigte können bis 31. März 2022 eine Höhergruppierung ablehnen. In wenigen Einzelfällen ist der Verbleib in der ursprünglichen Entgeltgruppe vorteilhafter. Grund dafür ist, dass bei der Höhergruppierung die Stufenlaufzeit neu zu laufen beginnt. Langfristig lohnt sich die Höhergruppierung immer. Wird die Tätigkeit aber nur noch wenige Jahre ausgeübt und steht ein Stufenaufstieg kurz

bevor, kann es sinnvoll sein, in der alten Entgeltgruppe zu bleiben. Hier sollte jede und jeder anhand der Entgelttabelle den eigenen Fall durchrechnen.

Angemessene Eingruppierung für einen wichtigen Dienst

Mit den Angeboten der Ehe-, Familien- und Lebensberatung leisten die bayerischen Diözesen einen wichtigen Dienst für die Gesellschaft. Die Kirche unterstützt hier Menschen ganz konkret, damit Leben und Beziehungen gelingen können. Dies ist nur durch die hohe Fachkompetenz und Professionalität der Kolleginnen und Kollegen möglich, die ihren Dienst in den Beratungsstellen tun. Mit der Neufassung der Entgeltordnung für die Beschäftigten im EFL-Bereich leistet die Kommission einen Beitrag dazu, die hohe Qualität der Beratungstätigkeit nachhaltig zu sichern. Damit bewegt sich das ABD im Übrigen auch auf dem Niveau, das bundesweit in vielen Tarifbereichen für die Ehe-, Familien- und Lebensberatung gilt.

Christian Dorn

Rechtsgrundlage: Nr. 40, ABD Teil A, 2.3. (Fassung ab 1. Januar 2022)

| Eingruppierung in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung (ab dem 01.01.2022) | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | EG | Tätigkeitsmerkmal |
| Bachelor-Niveau | 10 | Beschäftigte mit einschlägiger Hochschulbildung vor dem Abschluss der Zusatzausbildung zum / zur Ehe-, Familien- und Lebensberater/-in. |
| | 11 | Beschäftigte mit einschlägiger Hochschulbildung und mit Zusatzausbildung zum / zur Ehe-, Familien- und Lebensberater/-in. |
| | 12 | Beschäftigte mit einschlägiger Hochschulbildung mit Zusatzausbildung zum / zur Ehe-, Familien- und Lebensberater/-in, denen mindestens drei Beschäftigte, die mindestens in EG 10 eingruppiert sind, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. |
| Master-Niveau | 13 | Beschäftigte mit einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit Zusatzausbildung zum / zur Ehe-, Familien- und Lebensberater/-in an Stellen, an denen eine wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist. |
| | 14 | Beschäftigte mit einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit Zusatzausbildung zum / zur Ehe-, Familien- und Lebensberater/-in als Leiter/ -in einer Beratungsstelle, sofern deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Leitungsaufgaben aus Entgeltgruppe 13 heraushebt. |



Weniger Befristungen – neue Arbeitsverhältnisse im ABD-Bereich werden nur noch in Ausnahmefällen sachgrundlos befristet.

Foto: Tim Reckmann / pixelio.de

Befristungen kirchenspezifisch regeln

Das harte Ringen um ein heiß umkämpftes Thema

Es ist schon fast eine unendliche Geschichte. Seit Anfang 2017 setzt sich die Mitarbeiterseite der Kommission dafür ein, befristete Arbeitsverhältnisse, die ohne einen sachlichen Grund abgeschlossen werden, in unserem kirchlichen Tarifrecht ABD auszuschließen oder zumindest auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Warum das so lange dauerte und was nun dabei herauskam, soll hier kurz beleuchtet werden.

Sachgrundlose Befristungen sind erlaubt, aber umstritten

Befristungen von Arbeitsverhältnissen ohne einen sachlichen Grund sind nach deutschem Recht erlaubt, allerdings mit Einschränkungen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht vor, dass Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund für die Dauer

von bis zu zwei Jahren möglich sind und innerhalb dieser Zeit eine dreimalige Verlängerung erfolgen darf. Allerdings gibt es diese Möglichkeit nur zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses und nicht im Anschluss an ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis, auch wenn dieses sachgrundbefristet war, also etwa nach einer Elternzeitvertretung.

Auch im kirchlichen Bereich wurde und wird von dieser Möglichkeit eifrig Gebrauch gemacht. Manche Arbeitgeber haben sachgrundlose Befristungen nahezu flächendeckend angewandt. Denn damit lässt sich beispielsweise eine „verlängerte Probezeit“ konstruieren, die dann statt des vorgesehenen halben Jahres eben bis zu zwei Jahre dauern kann. Oder es lassen sich in Kindertageseinrichtungen wirtschaftliche Risiken wegen schwankender Belegungszahlen auf die Beschäftigten

verlagern. Der Arbeitgeber muss ihnen ja nicht kündigen, sondern die Verträge laufen automatisch aus. Dafür leben die betroffenen Beschäftigten in Unsicherheit. Wie geht es nach der Befristung weiter, lohnt sich ein Umzug für die neue Stelle, bekomme ich einen Bankkredit, wenn mein Einkommen nicht langfristig gesichert ist? Nicht alles, was gesetzlich erlaubt ist, passt zu einem Arbeitsverhältnis in der katholischen Kirche. Die Katholische Soziallehre hat einen klaren Vorrang von Arbeitnehmerinteressen vor Kapitalinteressen formuliert, prekäre Arbeit sollte vermieden werden. So haben sich auch verschiedene deutsche Bischöfe positioniert. Selbstverständlich gilt dies auch für Arbeitsverhältnisse innerhalb der Kirche. Und somit bestand für die Mitarbeiterseite Handlungsbedarf.

Wer soll Abhilfe schaffen?

Für die Umsetzung des Ziels, sachgrundlose Befristungen weitgehend abzuschaffen, gab und gibt es verschiedene andere Akteure, die das Thema ebenfalls bearbeiten. Weil deren Verhandlungen und die möglichen Ergebnisse zu beachten waren, wurde der Prozess in der Kommission mehrmals gebremst.

Da sind zunächst die betroffenen Arbeitgeber selbst. In einem KODA-Dienstgeberbrief wurden sie aufgefordert, ihre Praxis beim Abschluss befristeter Verträge ohne Sachgrund zu überdenken. Sonst stünde die Möglichkeit im Raum, dass über das ABDeine einschränkende Regelung käme. Manche hat dies sicher zum Nachdenken gebracht, andere allerdings eher nicht. So war der Mitarbeiterseite dieser bloße Appell deutlich zu wenig.

Ein weiterer Blick ging in die Politik. Auch im Koalitionsvertrag der letzten Legislaturperiode vom März 2018 waren sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnisse

ein Thema. Sie sollten zeitlich begrenzt werden auf 18 Monate bei nur einmaliger Verlängerungsmöglichkeit innerhalb dieses Zeitraums. Bei größeren Unternehmen mit mehr als 75 Beschäftigten sollten maximal 2,5 Prozent der Beschäftigten sachgrundlos befristet beschäftigt werden dürfen. Bei 80 Beschäftigten wären das zwei, bei 200 Beschäftigten fünf Beschäftigte, die ohne Sachgrund befristet sein dürften. Jedoch, trotz allen Wartens auf die Politik, war deren Gestaltungswille doch nicht so ausgeprägt. Eine Gesetzesinitiative blieb letztlich aus. Und dann war da noch, jetzt wieder innerkirchlich, die Zentrale Kommission auf Bundesebene. Zu deren Regelungsmaterie gehört nach dem Wortlaut ihrer Ordnung auch die Beschlussfassung über kirchenspezifische Regelungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen. Das ergäbe dann eine deutschlandweit einheitliche Regelung, die zudem auch die Caritas mit beträfe. Für die Glaubwürdigkeit der katholischen Kirche als Arbeitgeber könnte so eine einheitliche Regelung ein wichtiges

Signal sein. Doch auch dort verliefen die Verhandlungen zäh. Insbesondere die Vertreter von caritativen Unternehmen wollten sich im Wettbewerb das Instrument sachgrundloser Befristung nicht nehmen lassen. Ein Antrag auf Abschaffung aus dem Jahr 2017 scheiterte im November 2018, ein darauf folgender Vermittlungsvorschlag wurde ebenfalls abgelehnt. So musste sich der Vermittlungsausschuss erneut mit der Materie befassen mit dem Ziel einer „ersetzenden Entscheidung“. Parallel dazu reichten die Dienstgeber der Zentralen Kommission Klage beim zuständigen kirchlichen Arbeitsgericht gegen die Zentrale Kommission (also auch gegen sich selbst) ein, dass diese für diese Frage überhaupt nicht zuständig sei. Denn eine solche Einschränkung von gesetzlichen Regelungen sei keine „kirchenspezifische“ Regelung im Sinne der Zentral-KODA-Ordnung. Die Dienstgeber verloren – und legten Revision zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof ein. Dessen Entscheidung steht zu Redaktionsschluss noch aus.

Während die Klage lief, erging bereits Ende Oktober 2019 die ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses. Sachgrundlose Befristungen sollten demnach mit einer Höchstdauer von 14 Monaten erlaubt sein bei einmaliger Verlängerungsmöglichkeit innerhalb dieses Zeitraums. Diese Regelung sollte zwingend bundesweit gelten, also auch eine eventuell bereits bestehende Regelung einzelner Kommissionen verdrängen. Und sie stand unter einem doppelten Vorbehalt. Sie sollte erst Geltung erlangen, wenn die Zuständigkeit der zentralen Kommission durch die kirchliche Gerichtsbarkeit geklärt ist. Und sie sollte mit einer Auslauffrist außer Kraft treten, wenn die Politik tatsächlich zu einer Gesetzesänderung käme.

Was tun in Bayern?

In dieser verworrenen Situation hat unsere Kommission im Juli einen Beschluss mit drei Elementen gefasst. Das Wort „sachgrundlos“ kommt darin, auf den ersten Blick erstaunlich, überhaupt nicht mehr vor. Zunächst wird ein programmatischer Satz in die Regelung befristeter Arbeitsverhältnisse in § 30 ABD Teil A, 1. aufgenommen. Dieser definiert, was aus Sicht der Kommission das normale kirchengerechte Arbeitsverhältnis ist, und lautet: „Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet abzuschlie-



Richter müssen urteilen – Die Zuständigkeit der Zentralen Kommission für die Beschränkung sachgrundloser Befristungen musste vom Kirchlichen Arbeitsgerichtshof verhandelt werden.

Foto: Michael Grabscheit / pixello.de

ben.“ Damit ist eine „flächendeckende“ Anwendung sachgrundloser Befristung am Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses durch einen Arbeitgeber ausgeschlossen. Sachgrundlose Befristung kann nur noch die Ausnahme sein. Nach der Intention der Kommission sollte sie möglichst nur dort greifen, wo ansonsten eine Beschäftigung überhaupt nicht zustande käme. Im Übrigen erwartet die Kommission eher, dass das Gericht die Zuständigkeit der Zentralen Kommission bestätigt und dadurch deren Regelung sowieso auch für das ABD zwingend Geltung erlangt. Sollte die Politik sich in der neuen Legislaturperiode dazu durchringen, eine Quote ähnlich der bisher beabsichtigten einzuführen, wäre diese aufgrund des hohen Schwellenwertes von 75 Beschäftigten für die meisten kirchlichen Arbeitgeber im Bereich des ABD sowieso irrelevant. Und für den, der in seinem eigenen Arbeitsverhältnis von sachgrundloser Befristung dann trotzdem betroffen wäre, ist es auch letztlich egal, wie viele andere das noch betrifft. Aus Sicht der Mitar-

beiterseite würde so eine Quote also das Problem sachgrundloser Befristung nicht angemessen lösen. Dann also lieber der Verweis auf unser kirchliches Verständnis eines Normalarbeitsverhältnisses. Befristete Beschäftigungsverhältnisse mit einem Sachgrund nach Teilzeit- und Befristungsgesetz oder auch als Elternzeitvertretung wird es immer geben. Dort stellt sich eher das Problem der langen Befristungsketten, das aber aktuell nicht Thema der Verhandlungen war. Um in diesem Sektor ein Stück mehr Transparenz für die Betroffenen zu schaffen, wurde, über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, vereinbart, dass künftig der Befristungsgrund (oder zumindest der Verweis auf die jeweilige gesetzliche Grundlage) im Arbeitsvertrag anzugeben ist. Dies zwingt den Arbeitgeber zu einer klareren Auseinandersetzung mit der Frage, warum er hier befristet. Dem oder der betroffenen Beschäftigten gibt es eine bessere rechtliche Ausgangsposition, wenn die Befristung tatsächlich juristisch fadenscheinig ist.

Schließlich wurde bei den besonderen Regelungen zu Befristungen im ABD noch die Unterscheidung zwischen früheren Arbeitern und früheren Angestellten aufgegeben. Da es heute insgesamt um „Beschäftigte“ geht, ist es auch nicht mehr erklärbar, warum hier unterschiedliche Vorgaben gelten sollen.

Anzuwenden sind diese Neuregelungen auf Verträge, die ab dem 1. September 2021 abgeschlossen wurden.

Natürlich bleibt abzuwarten, was nun aus Politik oder Zentraler Kommission noch an Rahmenbedingungen kommt. Trotzdem ist es der Kommission in einem langen und schwierigen Prozess gelungen, eine Regelung zu finden, die für Arbeitgeber handhabbar ist und dabei dennoch dem kirchenspezifischen Element in unserem Arbeitsvertragsrecht weitere Geltung verschafft. Wie sie in der Praxis mit Leben gefüllt wird, muss sich erweisen.

Robert Winter

Stichtag 15. Mai für handwerkliche Tätigkeiten

Entgeltordnung handwerkliche Tätigkeiten verlangt Überprüfung

Nein, gemeint ist nicht der 15. Mai 2022 sondern 2021. Bis dahin war die Eingruppierung aller handwerklich Beschäftigten zu überprüfen. In manchen Einrichtungen ist dies, oft coronabedingt, liegen geblieben. Es ist dringend zu empfehlen, das Versäumte schnellstmöglich nachzuholen. Im Falle einer Höhergruppierung sind Entgelt, Steuer und Sozialversicherung rückwirkend zu korrigieren. Je länger Einrichtungen damit warten, desto schwieriger wird dies.

Auch die Mitarbeitervertretungen sind aufgefordert, in dieser Sache nachzufassen. Das alte Lohngruppenverzeichnis existiert nicht mehr. Die Eingruppierung der Beschäftigten war daher erneut festzustellen und der Mitarbeitervertretung zur Zustimmung vorzulegen.

Alle Informationen zur Überleitung der handwerklichen Tätigkeiten im KODA Kompass Nr. 79 vom Februar 2021. Zum Download unter www.kodakompass.de

Manfred Weidenthaler



Frist ist am 15. Mai 2021 abgelaufen – Überprüfung handwerklicher Tätigkeiten muss vollzogen sein.

Foto: Andreas Hermsdorf / pixelio.de

Ein Plus für mobile Einsatzkräfte in Kitas

Springertätigkeiten erstmals geregelt

Erneut ist es der Bayerischen Regional-KODA gelungen, Verbesserungen für pädagogische Fachbeziehungswise Ergänzungskräfte in Kindertageseinrichtungen im ABD festzuschreiben oder zu regeln. Im Speziellen ging es dieses Mal um Beschäftigte, die als Springerinnen oder Springer regelmäßig in verschiedenen Einrichtungen tätig sind. Der Beschluss sieht dabei zwei verschiedene Gruppen von Beschäftigten vor: Mobile Einsatzkräfte in Kindertageseinrichtungen bekommen ab 1. September 2021 eine Zulage, wenn diese mobile Tätigkeit vertraglich geregelt ist. Mittlerweile schreiben kirchliche Träger von Kindertageseinrichtungen derartige Stellen extra aus.

Beschäftigte, die nicht ausdrücklich als Springer eingestellt sind, aber solche Aufgaben im Rahmen ihrer Tätigkeit übernehmen, können ebenfalls eine Zulage bekommen, soweit bestimmte Kriterien erfüllt werden, auf die später noch näher eingegangen wird. Diese Regelungen beschloss die Kommission in ihrer Juli-Vollversammlung.

Ausgangspunkt: Flexibilisierung im Kita-Bereich

Aufgrund der Zunahme immer größerer Einheiten im Bereich der Kindertagesstätten, wie etwa die Gründung von gGmbHs, übergreifender Zusammenschlüsse von Einrichtungen und Kooperationen mit zentraler Verwaltung, ist eine immer stärkere Flexibilität des Personals notwendig geworden. Um etwa Elternzeiten, Fluktuation und Krankheitszeiten bei einem hohen Personalstand aufzufangen, stellen gerade größere Zusammenschlüsse mittlerweile pädagogisches Personal ein, das als mobile Einsatzkräfte kurzzeitig immer wieder diese „Fehlzeiten“ in verschiedenen Kindertagesstätten ausgleichen soll. Entweder sind diese Stellen bereits als „Springerstellen“ konzipiert oder die Beschäftigten werden aufgrund der Notwendigkeit im Laufe ihrer Beschäftigung in vielen verschiedenen Bereichen mit verschiedensten Konzeptionen eingesetzt.

Prüfauftrag aus dem Vermittlungsausschuss

Die Mitarbeiterseite war der Meinung, dass diese Veränderungen im Bereich der Kindertageseinrichtungen auch entsprechende höhere Anforderungen für das Personal mit sich bringen. Sie hat deshalb einen Antrag in die Kommission eingebracht, diese Beschäftigten höher einzugruppieren. Die Mitarbeiterseite sah diese Tätigkeiten von „mobilen Einsatzkräften“ als schwierige Tätigkeit (bei pädagogischen Ergänzungskräften) und als besonders schwierige Tätigkeit (bei pädagogischen Fachkräften) an. Da in der Kommission keine Einigung erzielt werden konnte, rief die Mitarbeiterseite den Vermittlungsausschuss an. Aus diesem kam der Auftrag an die Kommission zurück mit der Maßgabe, zu prüfen, inwieweit es sich um eine schwierige beziehungsweise besonders schwierige Tätigkeit handeln kann, wenn Beschäftigte einen „wechselnden Einsatz in verschiedenen Einrichtungen mit stark voneinander abweichenden fachlichen Konzepten“ haben.

Dieser Prüfauftrag wurde an die Arbeitsgruppe „Personal in Kindertageseinrichtungen“ weitergegeben. Diese hat dann der Kommission einen entsprechenden Vorschlag unterbreitet, welche Beschäftigten betroffen sind und wie die finanzielle Honorierung erfolgen könnte.

Arbeitsvertragliche Regelung

Alle Beschäftigten, bei denen arbeitsvertraglich ein mobiler Einsatz (Springertätigkeit) vereinbart ist, sind auf jeden Fall von der Neuregelung erfasst. In der Regel wird diese „mobile Einsatzfähigkeit“ bereits in der Ausschreibung für die entsprechende Stelle deklariert sein und dann arbeitsvertraglich festgehalten werden. Diese Beschäftigten erhalten dann eine entsprechende Zulage, ob als pädagogische Ergänzungskraft oder als pädagogische Fachkraft.

Übernahme entsprechender Tätigkeiten

Neben diesen bereits im Vorfeld feststehenden und so konzipierten Stellen wachsen



„Springen“ kann sich auch im Waldkindergarten lohnen – Einsatz an unterschiedlichen Kindertageseinrichtungen kann mehr Geld bedeuten.

Foto: Wilfried Giesers / pixello.de

aber immer wieder auch Beschäftigte in solche Tätigkeiten hinein beziehungsweise übernehmen solche Tätigkeiten, weil zwingender Bedarf besteht. Um hier die entsprechende, unten genannte Zulage erhalten zu können, haben Beschäftigte folgende formellen und fachlichen Kriterien zu erfüllen:

- Beschäftigte erbringen im Zeitraum von sechs Monaten ihre Arbeitsleistung in mindestens drei Kindertageseinrichtungen.
- In diesem Zeitrahmen sind sie mindestens jeweils vier Wochen in einer der Einrichtungen tätig.
- Es reicht also nicht aus, wenn eine Erzieherin im Sechs-Monats-Zeitraum in mehreren verschiedenen Einrichtungen jeweils kurze Zeit als Krankheitsvertretung aushilft.

Beispiel: Eine Erzieherin hilft im Sechs-Monats-Zeitraum in sieben verschiedenen Einrichtungen je für zwei Wochen als Krankheitsvertretung aus. Selbst wenn die Einrichtungen unterschiedliche Konzepte hätten, handelt es sich immer nur um Kurzeinsätze unter vier Wochen, so dass sie die Kriterien für eine mögliche Zulage nicht erfüllt. Würde die Erzieherin aber neben ihrer Stammeinrichtung in zwei anderen Einrichtungen mindestens vier Wochen aushelfen, würde sie zumindest die „zeitliche“ Voraussetzung für eine Zulage erfüllen.

Neben diesem Zeitrahmen spielen auch fachliche Kriterien eine Rolle. Einrichtungen, in denen diese „Springerkräfte“ tätig sind, müssen sich unterscheidende Konzepte aufweisen. Dies können etwa verschiedene Altersgruppen sein, zum Beispiel eine Kinderkrippe mit Kindern unter drei Jahren, eine Kindergartengruppe mit 3- bis 6-jährigen Kindern oder auch ein Hort mit Kindern ab sechs Jahren. Es kann sich aber auch um offene beziehungsweise geschlossene Konzepte handeln, bei denen die Kinder übergreifend oder in festen Gruppen betreut werden. Ein weiteres Kriterium hierfür kann sein, dass die Einrichtungen nach unterschiedlichen Ausrichtungen arbeiten, etwa als zertifizierter Kneipp-Kindergarten, Bewegungskindergarten oder Waldkindergarten.

Beispiel: Eine Kinderpflegerin arbeitet in ihrer Stammeinrichtung mit Krippenkindern. Sie wechselt dann für vier Wochen in einen zertifizierten Kneipp-Kindergarten. Anschließend hilft sie für

drei Monate in einem Hort mit offenem Betreuungskonzept aus. Danach kehrt sie an ihre Stammeinrichtung zurück.

Sie erfüllt sowohl die zeitlichen als auch die sachlichen Kriterien, sodass ihr entsprechend die Zulage zusteht.

Höhe der Zulage

Die Zulage entspricht bei pädagogischen Ergänzungskräften dem Differenzbetrag zwischen den Entgeltgruppen S 3 und S 4, bei pädagogischen Fachkräften dem Differenzbetrag zwischen den Entgeltgruppen S 8a und S 8b.

Sollten Beschäftigte die vorher genannten Kriterien im Sechs-Monats-Zeitraum erfüllen, bekommen sie die Zulage rückwirkend ab dem ersten Monat.

Gelungener Abschluss

Nach langen Verhandlungen in der Kommission und der Anrufung des Vermittlungsausschusses in dieser Sache einigte sich die Kommission nun mit einem guten Ergebnis für die betroffenen Beschäftigten. Auch wenn die Regelung für alle Beschäftigten, bei denen es nicht arbeitsvertraglich geregelt ist, eine „Kann-Regelung“ darstellt, wurden die betroffenen Dienstgeber über ein Dienstgeberrundschreiben darüber unterrichtet, dass die Zulage keine völlig freiwillige Leistung ist, sondern nach dem

Willen der Kommission in der Regel gezahlt werden soll, soweit die Bedingungen erfüllt sind. In der Kommission waren sich beide Seiten einig, dass es nur Ausnahmen geben soll, wenn damit etwa die gesamte Refinanzierung der Stellen in der Kindertageseinrichtung über dritte Stellen (zum Beispiel über die Kommunen) gefährdet wäre. Dies kann der Fall sein, wenn im Rahmen kommunaler Förderrichtlinien ein höheres Entgelt für Springerkräfte unzulässig ist. *Josef Glatt-Eipert*

Rechtsgrundlage: Nr. 30 Anmerkung 1a ABD Teil A,2.2.

Weitere Informationen: Dienstgeberrundschreiben vom 6. August 2021, www.bayernkoda.de

Wortlaut der Regelung:

„Beschäftigte, die im Zeitraum von sechs Monaten in mindestens drei Kindertageseinrichtungen mit unterschiedlichen Konzepten (verschiedene Altersgruppen; offene bzw. geschlossene Konzepte; andere konzeptionelle Ausrichtungen), davon jeweils mindestens vier Wochen in einer Einrichtung, tätig sind, können rückwirkend ab dem ersten Monat eine Zulage erhalten. Diese Zulage entspricht dem Unterschiedsbetrag bei pädagogischen Ergänzungskräften zwischen den Entgeltgruppen S 3 und S 4, bei pädagogischen Fachkräften zwischen S 8a und S 8b.“



Mobilität gefragt – Springerkräfte im Bereich der Kindertageseinrichtungen müssen flexibel sein. *Foto: Rike / pixello.de*

Vergütung SPS und SEJ-Praktikum

Orientierung an Kommune

Die Praktikantenvergütungen für das Sozialpädagogische Seminar (SPS) und das Sozialpädagogische Einführungsjahr (SEJ) im Rahmen der Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher sind im ABD als Mindestbeträge festgelegt. Die Kommission beschloss in ihrer Juli-Vollversammlung, eine Protokollnotiz aufzunehmen, dass sich die Einrichtungen bei der Vergütung für diese Praktika auch an den Kommunen orientieren, soweit diese dort höher sein sollte.

Antrag auf Erhöhung abgelehnt

Praktikantinnen und Praktikanten im Sozialpädagogischen Jahr (SPS) und im Sozialpädagogischen Einführungsjahr (SEJ) bekommen sowohl im ersten als auch im zweiten Ausbildungsjahr eine Praktikantenvergütung in Höhe von „mindestens 50 % nach der Regelung über eine Vergütung für Auszubildende“. Die Praktikantenvergütung beträgt momentan demnach mindestens 521,63 Euro brutto im ersten Ausbildungsjahr und mindestens 546,60 Euro brutto im zweiten Ausbildungsjahr. Diese im ABD festgelegte „Mindestregelung“ wurde im Vollzug – gerade vonseiten mancher stiftungsrechtlichen Aufsichten – immer wieder als eine „Höchstregelung“ ausgelegt. Als Folge davon wurde – selbst wenn es einer Kirchenstiftung möglich gewesen wäre und diese auch bereit gewesen wäre – oft nicht genehmigt, mehr als 50 % der Vergütung für Auszubildende zu zahlen. Deshalb brachte die Mitarbeiterseite in der Kommission den Antrag ein, die bisher festgelegte Mindestvergütung von 50 Prozent auf 100 Prozent der Vergütung von Auszubildenden zu erhöhen. Der Antrag fand jedoch in der Vollversammlung keine ausreichende Mehrheit.

Jeweilige Kommune als Orientierung

Als Ergebnis der Beratungen ergab sich dann, die festgesetzte Praktikantenver-



Geänderte Ausbildungswege – praktische Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher verkürzt.

Foto: Gerhard Wellmann / pixelio.de

gütung von „mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung im 1. oder 2. Jahr“ unverändert zu belassen. Gleichzeitig wurde jedoch in einer Protokollnotiz klargestellt, dass die von der jeweiligen Kommune geleistete Praktikantenvergütung bei der Festlegung der tatsächlichen Höhe zu berücksichtigen sei, soweit sie über der vom jeweiligen kirchlichen Träger gezahlten Praktikantenvergütung liegen sollte. So ist zum einen sichergestellt, dass den Trägern ein gewisser Spielraum bleibt, da Praktikantinnen und Praktikanten nicht in den Betreuungsschlüssel einfließen und damit auch nicht refinanziert werden. Zum anderen können aber die kirchlichen Träger bei der Vergütung auch „mitziehen“, wenn die Kommune in der benachbarten Kindertageseinrichtung eine erhöhte Praktikantenvergütung bezahlt. Obwohl die Träger durch die Regelung zwar einen gewissen Spielraum bei der Vergütung haben, kann dennoch die Vergütung nicht weniger als 50 % der Vergütung einer oder eines Auszubildenden sein.

Mindestens kann auch mehr sein

Da es wohl immer wieder unterschiedliche Auffassungen gab, wie die jetzige Regelung „mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung“ auszulegen sei, wurde zusätzlich durch ein Dienstgeberrundschreiben an die kirchlichen Träger von Kindertageseinrichtungen klargestellt, dass es sich bei den im ABD festgelegten „mindestens 50 % der Ausbildungsvergütung“ nicht um einen

„Höchstsatz“ handelt, sondern dass kirchliche Träger jederzeit darüber hinausgehen können, etwa aus arbeitsmarktpolitischen Gründen oder weil eine Kommune mehr bezahlt.

Das bedeutet in der Folge, dass stiftungsrechtliche Aufsichten nicht ohne entsprechend schwerwiegende Gründe ablehnen können, wenn etwa eine Kirchenstiftung bereit ist, 70 Prozent zu zahlen.

Josef Glatt-Eipert

Rechtsgrundlage: ABD Teil E, 3. Abschnitt II Nummer 2.2.2;

Weitere Informationen: Dienstgeberrundschreiben vom 6. August 2021, www.bayernkoda.de; KODA Kompass Nr. 81 vom August 2021

Protokollnotiz:

„Bei der Festlegung soll die von der jeweiligen Kommune, auf deren Gebiet sich die Einrichtung befindet, gewährte Praktikantenvergütung berücksichtigt werden.“

Begriffe:

Sozialpädagogisches Jahr (SPS) und Sozialpädagogisches Einführungsjahr (SEJ):

Das Sozialpädagogische Seminar (SPS) war für die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher zwingend Voraussetzung. Die Ausbildungszeit umfasste zwei Jahre. Das SPS wurde ab dem Schuljahresbeginn September 2021 vom Sozialpädagogischen Einführungsjahr (SEJ) abgelöst. Das SEJ umfasst nur noch ein Jahr.



Monika Absmeier (l.) und Roswitha Krenn (r.) in den Prunkräumen am Schreibtisch von Bischof Simon Konrad – ein besonderer Arbeitsplatz.

Foto: Andreas Nock

Auch das sind

Berufe der Kirche

Museumsaufsicht

Von Freskendecken und Pferdekutschern

Während eine Mutter mit ihren zwei Kindern die Prunkräume im zweiten Stock der neuen fürstbischöflichen Residenz in Passau betritt, – und damit das „Domschatz- und Diözesanmuseum“ – wird sie von der Museumsaufsicht begrüßt: „... Und schauen Sie sich unbedingt die Stuckdecken an, vor allem im letzten Saal. Dort hatte bis 1968 Bischof Simon Konrad noch seine Gäste empfangen und seine Amtsgeschäfte geführt!“ Wer diese kirchliche Einrichtung besucht, bekommt meist am Eingang von der Museumsaufsicht ein paar Tipps mit auf den Weg. „Das gehört irgendwie dazu und hilft den Besuchern oft, sich auf das Museum einzulassen“, sagt Roswitha Krenn, die heute zusammen mit ihrer Kollegin Monika Absmeier Dienst hat. So gibt es etwa einen Hinweis auf die außergewöhnlichen Stuck- und Freskendecken oder für Kinder den Auftrag, den Elefanten an der Stuckdecke im Spiegelsaal zu suchen.

Vielfältige Aufgaben

Zu den Tätigkeiten der Passauer Museumsaufsicht gehört das Auf- und Zuschließen der Räume. Dabei ist am Morgen schon etwas Konzentration gefordert, denn ein Fehler beim Entsichern der Alarmanlage löst den Alarm aus, der dann bis hin zu einem Polizeieinsatz einiges nach sich ziehen könnte. Wenn dann auch die Kasse vorbereitet ist, können die ersten Besucher kommen, um die Räume und Ausstellungsstücke zu besichtigen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verkaufen Eintrittskarten oder kontrollieren das bereits gekaufte Ticket. Dass selbst der kleine Eintrittspreis von 2 Euro, für die ganze Familie sogar nur 2,50 Euro, noch zu Diskussionen führt, erstaunt die Mitarbeiterinnen immer wieder. Außerdem werden auch CDs der Dommusik, Führer zum Museum und zum Dom verkauft, und das Sortiment umfasst auch Stadtführer und Postkarten. Dass die

Aufsicht auf Einhaltung der Vorschriften im Museum achtet, sagt schon der Name. Dass diese Aufgabe gerade in Corona-Zeiten einiges an Standfestigkeit verlangt, ist gut nachvollziehbar.

Ansprechpartnerin für Fragen

Für Sonderausstellungen, wie derzeit zur Baugeschichte der Universität Passau, gibt es immer wieder Führungen durch das Museum. Ansonsten steht die Museumsaufsicht für Fragen zu den Objekten und den Räumen immer zur Verfügung. Dazu gehören auch kleine Geschichten, wie die vom Schreibtisch des früheren Bischofs, auf dem jetzt am Empfang die Kasse steht, oder dass die Kutscher der Gäste des Fürstbischofs auf dem blanken Fußboden im Jagdsaal schlafen mussten. Da hatten sie wenigstens schöne Darstellungen zum Anschauen, wie im Hintergrund des Bildes zu sehen ist. Angeeignet hat sich die frühere Speditionskauffrau Roswitha Krenn die Inhalte und Geschichten im Laufe der zwölf Jahre, die sie im Museum arbeitet. Eine Ausbildung oder Fortbildungen für diesen Bereich gibt es nicht, das meiste hat sie in den Büchern nachgelesen oder sie hat die Geschichten von Stadtführern oder Kolleginnen aufgeschnappt.

Arbeitszeit und Leerlauf

Das Museum hat von Mai bis Oktober und in diesen Monaten von 9 bis 16 Uhr geöffnet. Im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung gleicht sich durch den Dienstplan die Arbeitszeit über das Jahr verteilt wieder aus. Und wenn niemand ins Museum kommt? Dann bleibt Zeit um etwas zu lesen, zum Beispiel den neuen KODA Kompass. Aber im Sommer 2021 gab es viel zu tun, weil die Gäste schnell wieder nach Passau zurückgekehrt sind,

nachdem das Museum das ganze Jahr 2020 wegen Corona geschlossen blieb.

Zuhören als Nebentätigkeit

Für Monika Absmeier ist das Kennenlernen von ganz unterschiedlichen Menschen das ganz Besondere an dieser Aufgabe. Mit manchen Gästen ist sie schon so intensiv ins Gespräch gekommen, dass die darüber beinahe vergessen haben, das Museum zu besichtigen. Sie muss also nicht nur Wissen über die Exponate und die Architektur haben, sondern auch gut zuhören können. Das fällt der gelernten Erzieherin und Familienfrau nicht schwer. Nur auf so manche Kritik an der Kirche und deren im Museum ausgestelltem Reichtum hätte sie

in den sieben Jahren Museumsaufsicht gut verzichten können.

Kirchlicher Dienst ist erkennbar

Diese leidigen Diskussionen sind auch für Roswitha Krenn der Wermutstropfen an dieser sonst so schönen Tätigkeit. Das ist ein Merkmal, dass sie im kirchlichen Dienst arbeitet. Ansonsten merken die beiden Damen das natürlich am religiösen Hintergrund der Ausstellungstücke. Am meisten aber schätzen sie, dass die Vorgesetzten Vertrauen in die Selbstorganisation der Gruppe der Museumsaufsicht haben und ein ehrliches Interesse für die Bedürfnisse und Themen der Beschäftigten zeigen. „Das ist auch nicht selbstverständlich.“

Die Kasse muss stimmen

Einen Verantwortungsbereich gibt es, der nichts mit den historischen Gegenständen zu tun hat: Jemand muss für die Kasse der Eintrittsgelder zuständig sein, damit die am Abend auch stimmt. Und auch die persönliche „Kasse“ scheint zu stimmen: finanziell mit der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4, und insgesamt, weil die beiden Mitarbeiterinnen bestätigen, dass sie diese Arbeit vor allem gern machen und nicht als Pflicht erleben.

Andreas Nock

Rechtsgrundlage: Nr. 27, ABD Teil A, 2.13., Entgeltgruppe 4, Fallgruppe 6

Entgelt-Klarheit

Vergütung für Fachkräfte in der Grundschulkindbetreuung geregelt

Es war ein politisches Herzschlagfinale. Kurz vor der Bundestagswahl verständigten sich Bundestag und Bundesrat doch noch darauf, den Rechtsanspruch für eine Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern ab 2025 zu gewähren. Bund und Länder stritten sich letztlich darum, wer welchen Anteil der Kosten zu tragen hat. Für Träger von Grundschulen bedeutet die Verständigung auf politischer Ebene nun, rechtzeitig auch das entsprechende Perso-

nal für die Betreuung der Grundschulkinde suchen und anstellen zu müssen. Für die Kommission stellte sich in diesem Zusammenhang die Frage, wie dieses Personal, das mittlerweile auch ausgebildet wird, künftig zu vergüten ist.

Erzieher-Level beschlossen

In der Juli-Vollversammlung verständigten sich Mitarbeiter- und Dienstgeberseite in

der Kommission darauf, die fertig ausgebildeten Fachkräfte für Grundschulkindbetreuung – so die sperrige Bezeichnung dafür – nach EG S 8a einzugruppieren. Angesichts der Voraussetzungen, die das entsprechende Personal mitzubringen hat und angesichts der vorgeschriebenen Ausbildung, war allen Beteiligten in der Bayerischen Regional-KODA klar, dass hier das Niveau von pädagogischen Fachkräften (zum Beispiel Erzieherinnen und Erzieher) und nicht das von pädagogischen Ergänzungskräften (zum Beispiel Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger) angemessen wäre. Verortet wurde diese Neuregelung in ABD Teil A, 2.3, Nr. 30 (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) durch eine Ergänzung der einschlägigen Anmerkung Nr. 3, welche die entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen und Erzieher regelt und nun folgenden Wortlaut hat:

„Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18-jährigen Personen (zum Beispiel in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose) sowie als pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung.“

Diese Neuregelung tritt rückwirkend zum 1. April 2021 in Kraft, wird aber erst künftig Praxisrelevanz besitzen, wenn entsprechend ausgebildete Fachkräfte an Grundschulen, die das ABD anwenden, eingestellt werden.



Künftig ganztags gut betreut – Fachkräfte für Grundschulkindbetreuung im ABD nun auch abgebildet.

Foto: Jens Weber / pixello.de

Offene Baustelle Ausbildung

Noch nicht geklärt wurde, wie Personen zu vergüten sind, die den Praxisteil ihrer Ausbildung zur Fachkraft Grundschulkindbetreuung absolvieren. Die zweijährige Ausbildung gliedert sich in ein erstes Ausbildungsjahr, das der Vermittlung der theoretischen Kenntnisse dient. Das zweite Ausbildungsjahr findet dann als vergütetes Praktikum statt. Diesbezüglich wird sich die Kommission noch auf eine Regelung verständigen müssen.

Ludwig Utschneider

Pflege: Höhere Wechselschichtzulage und Samstagzuschlag

Neben den neuen Pflegezulagen hat die Bayerische Regional-KODA im Juli 2021 weitere Verbesserungen für Beschäftigte im Pflegedienst beschlossen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegedienst erhalten eine Zulage, wenn sie in Wechselschicht eingesetzt sind. Darunter versteht man den Einsatz in wechselnden Arbeitsschichten rund um die Uhr und an allen Tagen des Jahres. Wer ständig Wechselschicht leistet, erhält im Pflegedienst künftig monatlich 155 Euro Zulage statt bisher 105 Euro. Bei nicht ständiger Wechselschicht werden 0,93 Euro pro Stunde gezahlt statt bislang 0,63 Euro.

Neu eingeführt wurde ein Samstagzuschlag für Pflegekräfte auch bei Schicht- oder Wechselschichtarbeit. Der Zuschlag wird für Samstagarbeit ab 13 Uhr gezahlt. Er beträgt pro Stunde 20 Prozent des Stundenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Die KODA hat mit diesen Beschlüssen Verbesserungen in den Tarifverträgen des kommunalen öffentlichen Dienstes übernommen. Die Änderungen traten rückwirkend zum 1. März 2021 in Kraft. Manfred Weidenthaler Rechtsgrundlage: Anlage zu § 45 Nr. 3 ABD Teil A, I., dort Abs. 1 zum Samstagzuschlag und Abs. 8 zur Wechselschichtzulage.

Addieren für Lehrkräfte möglich

Funktionen an verschiedenen Schularten können Weg zur Höhergruppierung erleichtern

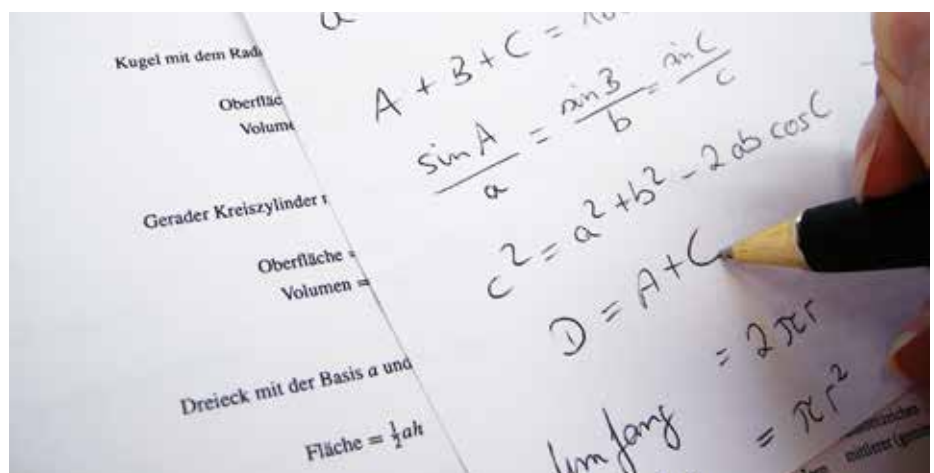
Im schulischen Bereich werden höherwertige Tätigkeiten, die eine Höhergruppierung (beziehungsweise die Verleihung einer höheren Berufsbezeichnung, so die sperrige Formulierung in der Ordnung für Berufsbezeichnungen – OfB) auslösen, als Funktionen bezeichnet. Oftmals hängt die Möglichkeit einer entsprechenden Höhergruppierung von der Anzahl der Schülerinnen und Schüler oder von der Anzahl der Lehrerwochenstunden in einem bestimmten Fach ab. Der Staat regelt dies individuell für jede einzelne Schulart, schulartübergreifende Lösungen gibt es dort nicht.

Hier hat nun die Kommission mit Wirkung zum 1. August 2021 eine Veränderung der Bestimmungen im ABD vorgenommen, da sich die Situation bei kirchlichen Schulträgern teils anders als beim Staat darstellt. In der Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB, ABD Teil B, 4.3.) findet sich künftig folgende Protokollnotiz zu § 5 Absatz 2: „Übt die Lehrkraft eine Funktion an zwei Schulen auch unterschiedlicher Schularten aus und ist die Beförderungswirksamkeit der Funktion nach den staatlichen Funktionskatalogen von einer Mindestwochenstundenzahl oder einer Mindestschülerzahl abhängig, so werden die Wochenstunden und die Schülerzahl der beiden Schulen zur Ermittlung der Beförderungswirksamkeit zusammengezählt.“

Es gibt das Öfteren an einem Schulstandort mehrere Schularten und die Lehrkräfte werden auch an unterschiedlichen Schularten eingesetzt. Mit der nun getroffenen Entscheidung wird ermöglicht, dass beispielsweise bei Lehrkräften in einer Fachbetreuung, die diese Funktion an einem Gymnasium und zeitgleich an einer Fachoberschule ausüben, die entsprechenden Lehrerwochenstunden aus beiden Schularten addiert werden können. Dies führt an kirchlichen Schulen, die oftmals kleiner sind als staatliche Schulen, dazu, dass in der Summe die notwendigen Stundenzahlen überschritten werden und

nach Vorlage entsprechender Beurteilungen auch eine Höhergruppierung nach A15 möglich wird. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Schulleitung hängt die Vergabe einer Funktion, die eine Höhergruppierung nach A15 (Studiendirektorin / Studiendirektor) ermöglicht, von Schülerzahlen ab. Auch in diesem Fall ist es nun möglich, die Schülerzahlen verschiedener, aber gleichwertiger Schularten zusammenzuzählen, sofern die jeweilige Lehrkraft die entsprechende Funktion auch an den unterschiedlichen Schulen ausübt.

Ludwig Utschneider



Zusammenrechnen nötig – Tätigkeit an verschiedenen Schularten kann für Funktionsinhaber von Vorteil sein.

Foto: Claudia Hautumm / pixello.de

Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprech- partner für Ihre Diözese auf KODA-Mitarbeiterseite

*Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern*
Arthur Langlois 0175/2 95 23 87
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Erzdiözese Bamberg
Stefan Hoffmann 09 51/5 02 15 34
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62



Diözese Regensburg
Reinhard Böhm 09 41/5 97 16 17
Regina Huber 09 41/7 65 41

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Passau
Andreas Nock 085 61/91 81 23
Ramona Würdinger 085 1/39 37 10 1

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 083 31/92 67 11 74
Klaus Probst 0 90 75/60 35

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
Franz Dirnberger 086 62/66 55 05
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

Von GEWERKSCHAFTEN entsandt:
Walburga Krefting (KEG) 0 89/23 68 57 70 0 
Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88 

Die KODA-Dienstnehmer-
vertreterinnen und -vertreter
erreichen Sie per E-Mail unter:
Nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften
erfahren Sie unter
www.kodakompass.de oder über die
KODA-Geschäftsstelle,
Telefon 08 21/31 66-89 82.
Die Geschäftsstelle gibt *keine*
Auskünfte zu Tarifregelungen.
Gerne geben wir als Dienstnehmer-
vertreterinnen und -vertreter Aus-
kunft zu tariflichen Regelungen. Die
Telefonnummern sind links abge-
druckt.
Wir dürfen aber keine Rechtsbera-
tung durchführen.

Die KODA-Dienstgeber-
vertreterinnen und -vertreter finden
Sie unter www.kodakompass.de,
deren Kontaktdaten erhalten Sie über
die Geschäftsstelle.

Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bay-
erischen Diözesen“. Tarifrecht für die
bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne
Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag
des kommunalen öffentlichen Dienstes,
TVöD-VKA, übereinstimmend.

www.onlineABD.de: Offizielle Zusam-
menstellung des ABD im Internet.

Bayerische Regional-KODA: Kurz-
bezeichnung der „Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitneh-
mer- und Arbeitgebervertretern besetzt.
Sie beschließt die im ABD gesammelten
Regelungen. Wirksam werden Beschlüs-
se durch bischöfliche Inkraftsetzung.
19 Vertreterinnen und Vertreter der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind
von den Beschäftigten für fünf Jahre

gewählt. Hinzu kommen zwei von Ge-
werkschaften entsandte Vertreterinnen
beziehungsweise Vertreter.

**Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte
(StAGL):** Arbeitsgruppe innerhalb
der KODA, zuständig für Lehrkräfte
an kirchlichen Schulen. Deren Arbeits-
vertragsrecht orientiert sich an den Re-
gelungen für Lehrkräfte des Freistaates
Bayern im Beamtenverhältnis.

Impressum

KODA Kompass

Zeitschrift der Mitarbeiterseite der Kommission
für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen (Bayerische Regional-KODA)

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-8982 Fax:

0821/31 66-8989 info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Josef Glatt-
Eipert, Johannes Hoppe, Andreas Nock, Klaus
Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred
Weidenthaler, Robert Winter;
Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler und
Ludwig Utschneider (V.i.S.d.P.)

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung
Geschäftsstelle der Regional-KODA, Kontakt
siehe Herausgeberanschrift, Abo-Bestellung auch
unter www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 66 500

**Beschäftigte, die den KODA Kompass
kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsver-
hältnisses zugesandt bekommen, melden
Adressänderungen und -berichtigungen
nur ihrem Dienstgeber.**

Die richtige Wahl für meine Familie und mich.

Sie als kirchliche Mitarbeitende sorgen für das Wohl der Anderen. Deshalb kümmert sich Ihr Arbeitgeber gemeinsam mit uns um Ihre Gesundheit, denn diese liegt uns ganz besonders am Herzen. Als Dankeschön für Ihre wertvolle Aufgabe profitieren Sie von dem speziell für Sie konzipierten Angebot. Im Zusammenspiel mit der Beihilfeversicherung, für welche Ihr Arbeitgeber die Kosten übernimmt, haben Sie die Möglichkeit, die Leistungen Ihrer gesetzlichen Krankenversicherung auf eigene Kosten deutlich zu verbessern.



Ihre gesetzliche Krankenversicherung, die Beihilfe- und die kirchliche Höherversicherung stellen gemeinsam eine runde Sache dar.

Ihr leistungsstarker Tarif 820 K Plus

IHRE VORTEILE IM ÜBERBLICK

- › Optimale Ergänzung Ihrer gesetzlichen Krankenversicherung
 - bei Zahnersatz
 - im Krankenhaus
 - für Brillen und Kontaktlinsen
 - für die Behandlung beim Heilpraktiker/Arzt für Naturheilverfahren
 - und sogar auf Reisen ins Ausland
- › Familienfreundliche Eigenvorsorge für kirchliche Mitarbeiter und deren Angehörige (Ehegatten, Kinder bis zum 27. Lebensjahr)
- › Lebenslange Weiterversicherung, sowohl bei Renteneintritt als auch beim Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst
- › Günstige Beiträge
- › Keine Gesundheitsprüfung bei Abschluss innerhalb von sechs Monaten ab Beginn des Beihilfeanspruches (in der Regel der Beschäftigungsbeginn)
- › Einreichen der Rechnungen direkt und unkompliziert per App möglich
- › **Neu: Ganz schnell und einfach online abschließbar auf www.vkb.de/kirchen**

Die Leistungen



KRANKENHAUS

- › Komfortable Unterbringung im Zweibettzimmer
- › Behandlung durch den Chefarzt oder den Arzt Ihres Vertrauens



ZAHNERSATZ (z. B. Implantate, Brücken, Prothesen)

- › Zahnersatz in Höhe von 40 Prozent bis zu 3.000 Euro Auszahlungsbetrag
- › Bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung



HEILPRAKTIKER

- › Leistungen für Heilpraktiker, Ärzte für Naturheilverfahren und Osteopathie
- › Insgesamt in Höhe von 50 Prozent bis zu 750 Euro Auszahlungsbetrag pro Kalenderjahr



SEHHILFEN

Für Brillen und Kontaktlinsen 200 Euro innerhalb von drei Kalenderjahren



AUSLANDSREISE

- › Kosten für Behandlungen und Medikamente im Ausland für private und dienstliche Reisen
- › Inklusive Krankenrücktransport

Sie wollen es ganz genau wissen? Das freut uns!

Viele wichtige Informationen, Leistungsbeispiele und einen Film zum Thema finden Sie im Internet unter: www.vkb.de/kirchen

Neu: Alle Informationen zum Tarif gibt es auch in leichter Sprache. Die entsprechende Broschüre finden Sie im Downloadbereich unserer oben genannten Homepage.

Gerne beraten wir Sie auch telefonisch

Rufen Sie uns einfach an unter +49 89 2160-8505 Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr.

Noch kein Ende in Sicht

Kurzarbeiterregelung bis
31. März 2022 verlängert

KODAKompass, Bayer.Regional-KODA, 86152Augsburg
DPAG, Postvertriebsstück +4, Entgelt bezahlt, 53555

Seit April 2020 gilt für den Bereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) eine Regelung zur Kurzarbeit, die angesichts der Corona-Pandemie notwendig wurde. Die gravierenden politischen Entscheidungen zur Eindämmung der Pandemie hatten unter anderem zu umfangreichen Beschränkungen geführt und den Betrieb vieler kirchlicher Einrichtungen für einen längeren Zeitraum massiv eingeschränkt. So war vor allem der Tagungsbetrieb in den vielen kirchlichen Bildungshäusern über Monate hinweg ausgesetzt.

Um die wirtschaftliche Schieflage in solchen Einrichtungen zu mildern und zugleich die finanziellen Einbußen der dort Beschäftigten abzufedern, wurde mit dem § 7a ABD Teil A, 1. eine eigene, aber befristete Kurzarbeiterregelung für den verfasst-kirchlichen Bereich geschaffen, die sich in wesentlichen Teilen am Kurzarbeits-Tarifvertrag (TV Covid) des öffentlichen Dienstes der Kommunen orientierte. Die Kommission war sich von Anfang an einig, die Laufzeit einer solchen Regelung an der Dauer des entsprechenden Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes zu koppeln. Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes befristeten diesen Tarifvertrag auf den 31. Dezember 2021 hin. Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen wird nun wohl eine Verlängerung dieses Tarifvertrags erfolgen. Angesichts dieser Rahmenbedingungen und vor dem Hintergrund einer pandemischen Lage, die sich in kaum vorstellbarer Weise zugespitzt hat, erschien ein befristetes Fortdauern der ABD-Regelung zur Kurzarbeit mehr als sinnvoll zu sein. Daher verlängerte die Bayerische Regional-KODA diese Regelung, vorerst bis 31. März 2022.

Ludwig Utschneider

Mehr Versicherungsschutz im Homeoffice

Gesetzgeber erweitert Unfallversicherungsschutz bei mobilem Arbeiten

Bislang galt der Grundsatz: Jeder Unfall, der außerhalb des häuslichen Arbeitszimmers passiert, ist Privatsache. Der Versicherungsschutz durch die Berufsgenossenschaften griff nur sehr selten.

Der Bundestag hat das im Juni 2021 geändert. Jetzt gelten bei der Arbeit von zu Hause aus und beim mobilen Arbeiten die gleichen Regeln wie an der Dienststelle: „Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.“ (§ 8 Abs. 1 Satz 3 Sozialgesetzbuch VII) Entscheidend für die Frage, was als Arbeitsunfall gilt, ist dabei die „Handlungstendenz“. Damit ist gemeint, ob die Tätigkeit oder Handlung zum Unfallzeitpunkt betrieblichen Interessen oder privaten Interessen diene.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin im Homeoffice stürzt auf der Treppe und verletzt sich. War sie auf dem Weg zur Tür,

um eine private Paketsendung entgegenzunehmen, ist sie nicht durch die Berufsgenossenschaft versichert. War sie auf dem Weg zur Toilette oder in die Küche, um sich eine Tasse Tee zu holen, ist sie versichert.

Beschäftigte im Homeoffice genießen jetzt in der Regel auch Versicherungsschutz, wenn sie ihre Kinder wegen ihrer beruflichen Tätigkeit in eine Betreuungseinrichtung bringen. Das gilt für im eigenen Haushalt lebende Kinder und den unmittelbaren Weg zum Ort der Betreuung, zum Beispiel dem Kindergarten.

Wichtig: Unfälle immer umgehend dem Dienstgeber melden. Das gilt auch, wenn man sich nicht sicher ist, ob es sich um einen über die Berufsgenossenschaft versicherten Arbeitsunfall handelt.

Manfred Weidenthaler

Weitere Infos zum Unfall- und Gesundheitsschutz: www.vgb.de Suchbegriff „Homeoffice“ eingeben.