

## Religionslehrerberuf und Sozial- und Erziehungsdienst aufgewertet

Zwei tarifliche Großprojekte abgeschlossen

**F**ast 30 Jahre dauerte die Auseinandersetzung um die tarifliche Bewertung der Arbeit von kirchlichen Religionslehrkräften an Grund-, Mittel- und Förderschulen. Zum Januar dieses Jahres hat die Bayerische Regional-KODA jetzt eine „allgemeine Zulage“ eingeführt. Sie entspricht in Höhe und Voraussetzungen der allgemeinen Zulage für Gemeindefreferenten und -referentinnen. Zugleich wurde die Dienstordnung überarbeitet. Ausführliche Erläuterungen zu allen Änderungen auf den Seiten 14 bis 21.

Nicht so lange dauerte der Konflikt über die Bewertung der Tätigkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst. Nach ei-

nem Arbeitskampf im Frühjahr und einer gescheiterten Schlichtung unterschrieben die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes im Dezember einen neuen Tarifvertrag. Die KODA beabsichtigt, die Regelungen rückwirkend zum 1. Juli 2015 zu übernehmen.

Sozial- und Erziehungsdienst:  
mehr Geld und  
neue Eingruppierungen

Pädagogische Ergänzungskräfte und Sozialpädagogen und -pädagoginnen sollen ein höheres Tabellenentgelt erhalten. Für Erzieher und Erzieherinnen werden neue Entgeltgruppen geschaffen, für

Kita-Leitungen sind Höhergruppierungen vorgesehen. Einige Beschäftigte werden aber nur auf Antrag in die neuen Entgeltgruppen kommen. Alle Details ab Seite 6.

*Manfred Weidenthaler*

## Themen

- 3** **Besitzstand Kind**  
*Wiederaufleben jetzt möglich*
- 6** **Sozial- und Erziehungsdienst**  
*Alle Änderungen und was zu tun ist*
- 14** **Religionslehrkräfte i. K.**  
*Die neue Dienst- und Entgeltordnung unter der Lupe*
- 21** **Dienstjubiläum Lehrer**  
*Auch Pädagogen dürfen jubeln*
- 2** **Reisekosten**  
*Es bleibt beim Reisekostengesetz*
- 2** **Gemeindefreferenten-Zulage**  
*Religionslehrerzeiten angerechnet*
- 4** **Entgeltumwandlung**  
*Steuerfreigrenze prüfen*
- 24** **Auf den Punkt gebracht**
  - Schaden in Kita: Wer zahlt?
  - Ist Azubi-Zeit Beschäftigungszeit?
  - Zeit für Arztbesuch nacharbeiten?
  - Gilt der TVöD-Kommentar?
- 23** **Wechsel in der KODA**  
*Neue Dienstgebervetreter aus den Diözesen Bamberg und Eichstätt*
- 22** **Berufe der Kirche**  
*Krafffahrer beim Bischof*
- 4** **Damit Sie den nächsten KODA Kompass sicher bekommen ...**



Manfred Weidenthaler,  
Chefredakteur dieser Ausgabe



## Dreifach bewährt und ein Dank an die Dienstgeber

Liebe Kollegin,  
lieber Kollege,

nach raschen Beratungen war alles klar: Die KODA will die Verbesserungen im Sozial- und Erziehungsdienst übernehmen. Die Beschlussfassung soll in der nächsten Vollversammlung, am 10. März, erfolgen. Wieder hat sich die enge Anbindung des kirchlichen Tarifrechts ABD an den öffentlichen Dienst bewährt. In anderen kirchlichen Kommissionen beginnen jetzt erst die Verhandlungen darüber, wann und wie die Verbesserungen (hoffentlich) übernommen werden.

Weitaus länger hat es bei der Aufwertung der Arbeit der Religionslehrkräfte gedauert. Hier gibt es keine Regelung des öffentlichen Dienstes, die übernommen werden kann. Doch auch hier bewährte sich das kirchliche Tarifsysteem, der sogenannte Dritte Weg, ein weiteres Mal. In den letzten Jahren wurden neue Entgeltordnungen für Mesner/innen, für Kirchenmusiker/innen, für Eheberater/innen und für Gemeindeferenten/innen geschaffen, die die Berufe zum Teil deutlich aufwerten. Jetzt ist das auch bei den Religionslehrkräften an Grund-, Mittel- und Förderschulen gelungen. Mit großer Mehrheit hat die KODA die neuen Regelungen beschlossen.

Äußerst heikel war eine dritte Frage: Soll eine „Besitzstands-zahlung Kind“ nach Unterbrechung des Kindergeldanspruchs wieder aufleben? Hier ging es nicht um 's Geld, die Kosten für die wenigen Altfälle sind überschaubar. Die Streitfragen waren andere:

- Wieviel Besitzstand muss für Altbeschäftigte sein?
- Ist es Aufgabe der KODA, jeden vermeintlichen Fehler in den übernommenen Regelungen des öffentlichen Dienstes zu beheben?
- Wie familienorientiert soll kirchliches Tarifrecht sein?

Letztlich haben wir auch hier eine Lösung gefunden und damit eine dritte Bewährungsprobe bestanden.

Bei allem Diskutieren, Argumentieren und Streiten (und manchmal Feilschen) während der politischen Auseinandersetzung stehen am Ende doch (meist) einvernehmliche Entscheidungen. Selbst die beste Dienstnehmerseite kann nichts erreichen ohne den Konsens mit der Dienstgeberseite. Und für diesen Willen zum Konsens möchte ich Danke sagen. So kann ein kirchliches Tarifsysteem funktionieren.

Es grüßt Sie freundlich

*Manfred Weidenthaler*  
Manfred Weidenthaler

## Reisekostengesetz bleibt auf Dauer

Nicht alle sind rundum zufrieden mit der aktuellen Reisekostenregelung. Im März 2015 beschloss die KODA die Anwendung des Bayerischen Reisekostengesetzes im kirchlichen Bereich. Einziger Grund hierfür war eine Änderung im Steuerrecht. Körperschaften öffentlichen Rechts dürfen 35 Cent pro PKW-Kilometer nur mehr dann voll steuerfrei erstatten, wenn sie eine staatliche Reisekosten-Regelung „vollumfänglich“ anwenden. Seit März war die Regional-KODA in Kontakt mit den Finanzbehörden. Sie versuchte zu klären, wieviel Spielraum für kircheneigene Regelungen das Wort „vollumfänglich“ zulässt. Das Ergebnis: so gut wie keinen. Einrichtungen und Beschäftigte müssen daher davon ausgehen, dass es im Wesentlichen bei den Regelungen des Bayerischen Reisekostengesetzes bleibt. Das gilt auch für schwer nachvollziehbare Details, wie das gekürzte Kilometergeld bei Fortbildungsreisen. Ob hier noch Verbesserungen möglich sind, soll bis März dieses Jahres geklärt werden. Erläutert ist das Reisekostenrecht im KODA Kompass Nr. 58 vom Juni 2015, unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) zum Download. M. W.



Um der Steuerfreiheit willen. Das Reisekostengesetz ist auf den bayerischen Staatsdienst zugeschnitten – Abweichungen würden aber die Steuerfreiheit kosten.

Foto: Marco2811 - Fotolia

## Schuldienst anerkannt für Gemeindeferentenzulage

Seit 1. Januar 2016 werden alle Beschäftigungszeiten als Religionslehrkraft i. K. auf die Wartezeit für die „allgemeine Zulage“ der Gemeindeferenten und -referentinnen angerechnet. So wird der Wechsel vom Schul- in den Gemeindedienst attraktiver.

In der überarbeiteten Entgeltordnung für Religionslehrkräfte wurde zudem festgelegt, dass auch umgekehrt Beschäftigungszeiten als Gemeindeferent beziehungsweise -referentin auf die neunjährige Wartezeit für die neue „allgemeine Zulage“ der Religionslehrkräfte angerechnet werden. M. W.

Beihilfeergänzung „Aufbaustufe“  
Gesundheitsprüfungsfrei noch  
bis 31. März ➤ Seite 5

# Besitzstand Kind kann jetzt wieder aufleben

Antrag erforderlich, maximal ein halbes Jahr rückwirkend

**B**eschäftigte, die ihren Anspruch auf die „Kinderzulage“ durch eine Unterbrechung der Kindergeldberechtigung verloren haben, dürfen hoffen. Die KODA hat beschlossen, dass die Besitzstandsanzahlung Kind wieder aufleben kann, wenn der Kindergeldanspruch wieder auflebt. Dies bringt in der Regel 110,23 Euro brutto pro Monat zusätzlich für die Familienkasse.

Betroffen sind ausschließlich Beschäftigte, die im Dezember 2005 Anspruch auf die Kinderzulage hatten. Diese Kinderzulage wurde und wird als „Besitzstand Kind“ so lange gezahlt, wie Kindergeldanspruch besteht. Fällt der Kindergeldanspruch weg, und sei es nur für einen Monat, ist der „Besitzstand Kind“ dauerhaft verloren.

Das traf und trifft Eltern, deren Kinder zum Beispiel zwischen Ausbildung und Technikerschule vorübergehend berufstätig waren oder nach der Schule ein Au-pair-Jahr im Ausland verbrachten. Nehmen diese Kinder nach der Unterbrechung ihre Ausbildung wieder auf oder beginnen sie ein Studium, lebt die Kindergeldberechtigung wieder auf, nicht aber die Besitzstandsanzahlung Kind. So steht es im von der KODA übernommenen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.

Fast zwei Jahre rang die Mitarbeiterseite der KODA um eine Korrektur dieses „Webfehlers“ im Tarif. Nach vielen Gesprächen, einem gescheiterten Vermittlungsverfahren und einer Bitte der Generalvikare, die Frage



*Wie die „Rose von Jericho“. Auch nach jahrelanger Unterbrechung kann der Besitzstand Kind jetzt wieder aufleben. Foto: petrsallinger - Fotolia*

im Rahmen der familienfreundlichen Ausgestaltung des kirchlichen Dienstes nochmals zu beraten, gelang der Durchbruch.

Ab sofort gilt: Der Dienstgeber kann die Besitzstandsanzahlung wieder aufleben

lassen. Der Antrag kann auch rückwirkend gestellt werden, frühestens mit Wirkung ab September 2015.

Hat der Dienstgeber entsprechende Gründe, kann er im Einzelfall das Wiederaufleben verweigern. Vorstellbar ist hier insbesondere eine finanzielle Notsituation, etwa eines kleineren kirchlichen Vereins.

Die Dienstgebervertreter und -vertreterinnen in der Bayerischen Regional-KODA haben bereits erklärt, dass die Diözesen als Arbeitgeber die Absicht haben, die Anträge auf Wiederaufleben des „Besitzstandes Kind“ zu genehmigen.

Was zu tun ist

Wer den Besitzstand Kind verloren und später die Kindergeldberechtigung wieder erlangt hat, stellt beim jeweiligen Arbeitgeber einen Antrag auf „Wiederaufleben des Besitzstandes Kind“. Dem Antrag ist der Nachweis über die Kindergeldberechtigung beizulegen. Wann der Besitzstand verloren gegangen ist, ist ohne Belang. Wichtig ist nur, dass die Kindergeldberechtigung später wieder erlangt wurde. Nachgezahlt wird aber für höchstens sechs Monate rückwirkend.

*Manfred Weidenthaler*

## Die wichtigsten Begriffe

**ABD:** „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tariftreue für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VKA, übereinstimmend.

**www.onlineABD.de:** Offizielle Zusammenstellung des ABD im Internet.

**Bayerische Regional-KODA:** „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

**Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte:** Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

**KODA Kompass:** Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

**www.kodakompass.de:** Internetangebot der KODA-Mitarbeiterseite.

**Grundordnung (GrO):** Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tariftreue richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de), Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

**Mitarbeitervertretung (MAV):** Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

## Entgeltumwandlung Steuerfreigrenze prüfen

Entgeltumwandlung kann für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine lukrative Form zusätzlicher Altersvorsorge sein. Aber nur innerhalb der Steuerfreigrenzen, die zum Januar 2016 leicht angehoben wurden.

Die allgemeine Grenze für steuer- und sozialversicherungsfreie Umwandlung stieg von 2904 Euro auf 2976 Euro. Die Betriebsrente der meisten Beschäftigten läuft über die „Bayerische Versorgungskammer Zusatzversorgung“. Für bei der Versorgungskammer Pflichtversicherte gilt: Die persönliche Freigrenze für eine Entgeltumwandlung beträgt 2976 Euro minus 4



Prozent des zuzusatzversorgungs-pflichtigen Jahresbrutto

(auf der Entgeltabrechnung oft als „ZV-Brutto angegeben). **Verdient jemand 30 000 Euro ZV-Brutto, kann er zum Beispiel nur mehr 1 776 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei umwandeln (2976 Euro minus 4 % von 30 000 Euro = 1 776 Euro).**

Grund für die Verminderung der persönlichen Freigrenze sind Beiträge des Arbeitgebers zur Finanzierung der

Zusatzversorgung, die steuerlich wie eine Entgeltumwandlung behandelt werden.

Beschäftigte, die eine Entgeltumwandlungsvereinbarung seit Januar 2005 neu abgeschlossen haben, können zusätzlich weitere 1 800 Euro jährlich steuerfrei umwandeln. Dieser „Erhöhungsbetrag“ ist allerdings sozialversicherungspflichtig.

Wer durch die geänderten Sätze die Freigrenzen überschreitet, kann seine Umwandlungsvereinbarung auch unter dem Jahr anpassen.

Eine Grundinformation zum Thema „Was ist Entgeltumwandlung und wie funktioniert sie?“ ist im „Kompass ABC“, KODA Kompass Nr. 59, auf der Seite 26 zu finden, unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) zum Download.

*Manfred Weidenthaler*

# Damit Sie den nächsten KODA Kompass bekommen

## Was bei Adressänderungen und Zustellproblemen zu tun ist

Mindestens 100 Hefte pro Ausgabe erreichen ihre Empfänger nicht. Erhalten Sie den KODA Kompass im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses, wird er in aller Regel direkt an Ihre Privatadresse geschickt. Und zwar an die bei Ihrer Bezügestelle (Finanzkammer) gespeicherte Adresse. Wenn sich Ihre Adresse ändert, brauchen Sie lediglich Ihre Bezügestelle zu informieren.

### Wenn der KODA Kompass trotzdem nicht ankommt

In Einzelfällen wurden Hefte durch die Post fehlgeleitet. Dann müsste die



**KODA Kompass. Er hat ihn zum Fressen gern.** Foto: Eingesandt von A. Kampitsch

Zustellung aber beim nächsten Mal wieder klappen. Gelegentlich kommt es vor, dass Hefte im Stapel der Werbeproschüren vom Empfänger oder der Empfängerin selbst versehentlich mit „entsorgt“ werden.

Und manchmal ist die Adressdatei fehlerhaft. Fragen Sie bei Ihrem Bezügesachbearbeiter oder Ihrer Bezügesachbearbeiterin nach (Telefonnummer auf der Entgeltabrechnung): Ist die Adresse fehlerfrei gespeichert? Wurde die Adresse beim Erstellen der Versanddatei berücksichtigt?

### Sonstige ABD-Einrichtungen und Einzelbezieher

Einige Einrichtungen, Orden und Vereine sowie einige Einzelpersonen werden nicht durch die diözesanen Bezügestellen erfasst. Auf dem Adressfeld der Hefte ist rechts unten das Kürzel „Red“ oder „Sonstige“ zu finden. Die Empfänger melden Adressänderungen an die Geschäftsstelle der KODA: [info@bayernkoda.de](mailto:info@bayernkoda.de)

### Kirchliche Schulen

Schulen, deren Beschäftigte nicht von den diözesanen Bezügestellen erfasst sind, erhalten den KODA Kompass als Paket. Ansprechpartner ist die Geschäftsstelle der KODA: [info@bayernkoda.de](mailto:info@bayernkoda.de)

### Kirchenverwaltungsvorstände

Der Versand an die Kirchenverwaltungsvorstände erfolgt über die Adressdatei der jeweiligen Diözese, in der Regel über das gleiche Merkmal wie beim Amtsblattversand. Fehler sind daher immer dem Ordinariat zu melden.

### Sie haben den KODA Kompass noch nie bekommen?

Wenn Sie das Heft noch nie bekommen haben, prüfen Sie bitte Folgendes: Haben Sie einen Arbeitsvertrag nach dem kirchlichen Tarifrecht ABD? Nur Beschäftigte und Auszubildende im ABD-Bereich erhalten den KODA Kompass automatisch und kostenfrei. Praktikanten und Praktikantinnen sowie Honorarkräfte sind keine Arbeitnehmer und bekommen ihn in der Regel nicht. Doch auch in diesem Fall können Sie den KODA Kompass lesen. Unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) wird jede Ausgabe veröffentlicht. Dort finden Sie alle 60 bislang erschienenen Hefte. Wollen Sie informiert werden, sobald ein neuer KODA Kompass erscheint? Dann abonnieren Sie den kostenfreien Newsletter unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)

*Manfred Weidenthaler*

## Tarif AS – die Angebotsaktion wird verlängert bis 31.3.2016

Seit 1. Oktober 2015 läuft die Aktion zur Einführung des Tarifs AS (Aufbaustufe). Der Tarif ergänzt die Leistungen des Tarifs 820 K Plus in den Bereichen Zahnersatz, Heilpraktiker und Sehhilfen. Unser Angebot ist auf großes Interesse gestoßen. Bereits jetzt haben sehr viele Kirchenmitarbeiter und deren Angehörige das Angebot angenommen.

**Die Aktion zur Einführung des Tarifs AS wird bis zum 31.3.2016 verlängert.** Nutzen Sie den Zeitraum des erleichterten Zugangs ohne Risikoprüfung.

Ausführliche Informationen und Leistungsbeispiele zum Tarif AS finden Sie im Einlegeblatt der KODA Kompass-Ausgabe Nummer 59.

Im Laufe der Aktion haben uns mehrfach folgende Fragen erreicht, die wir gerne für Sie beantworten:

▪ **Ich möchte den Tarif AS abschließen, bekomme ich die Leistungen aus den Tarifen 820 K Plus und AS zusammen?**

Ja, die Leistungen des Tarifs AS **ergänzen** die Leistungen des Tarifs

820 K Plus\*. Zum Beispiel steigt die Leistung beim Zahnersatz auf insgesamt 60 Prozent (40 Prozent aus dem Tarif 820 K Plus und weitere 20 Prozent aus dem Tarif AS). Dies gilt auch bei einer Heilpraktikerbehandlung. Hier erhöht sich die Gesamtleistung auf 80 Prozent (50 Prozent aus dem Tarif 820 K Plus und weitere 30 Prozent aus dem Tarif AS). Für Brillen und Kontaktlinsen erhalten Sie durch die Tarifkombination 350 Euro (200 Euro aus dem Tarif 820 K Plus und 150 Euro aus dem Tarif AS).

▪ **Mein Zahnarzt rät mir zu Implantaten. Wie ist hier die Leistung des Tarifs AS?**

Die Erstattung von Leistungen erfolgt zu den oben genannten Sätzen. Zu beachten ist, dass die Leistung für insgesamt 6 Implantate pro Kiefer erfolgen kann. Beim Abschluß des Tarifs AS erhöht sich also nicht die Zahl der Implantate, sondern der prozentuale Erstattungssatz steigt (wie oben beschrieben). Bitte beachten Sie die Wartezeiten (nur bei Zahnersatz) von 8 Monaten nach Versicherungsbeginn und die Begrenzung der Leistung in

den ersten drei Versicherungsjahren. Anschließend wird die Zahnersatzleistung im Rahmen des Tarifs voll erbracht.

▪ **Ich möchte den Tarif AS beantragen, was muss ich tun?**

Ein Antragsformular wurde Ihnen im Oktober 2015 zugeschickt. Dieses können Sie weiterhin verwenden. Sollten Sie kein Antragsformular mehr vorliegen haben, dann rufen Sie uns bitte unter der (0 89) 21 60-85 05 an (unter Nennung Ihrer KE-Versicherungsnummer) und lassen Sie sich ein neues Exemplar zusenden. Der Versicherungsbeginn ist in jedem Fall der 1.10.2015. Ab diesem Zeitpunkt besteht Versicherungsschutz. Damit haben Sie die Möglichkeit, eventuell bereits entstandene Leistungen zu beantragen.

### Eine Information für die Versicherten im Tarif 820 K

Im Laufe des Jahres 2016 erfolgt ein Umstiegsangebot auf den Tarif 820 K Plus in Verbindung mit dem Tarif AS.

## Neu – [www.vkb.de/kirchen](http://www.vkb.de/kirchen) und Erklärfilm kirchliche Höherversicherung

Die Informationsseite [www.vkb.de/kirchen](http://www.vkb.de/kirchen) mit wichtigen Inhalten zu den Themen Beihilfe und kirchliche Höherversicherung wurde neu gestaltet. Ganz aktuell finden Sie dort auch weiterführende Informationen und Leistungsbeispiele zum Tarif AS.

Wie gewohnt, können Sie auf der Seite für Kirchenmitarbeiter auch den

jeweils aktuellen Antrag auf Beihilfe sowie Prospekte und Tarifierunterlagen herunterladen.

Ebenfalls neu auf der genannten Internetseite ist unser Erklärfilm zur kirchlichen Höherversicherung. Lassen Sie sich überraschen und die kirchliche Höherversicherung in 3 Minuten vorstellen.

### Haben Sie Fragen zur Beihilfe oder kirchlichen Höherversicherung?

Unsere Innendienstmitarbeiter freuen sich auf Ihren Anruf. Sie erreichen uns von Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr unter (0 89) 21 60-85 05.

# Sozial- und Erziehungsdienst: im Durchschnitt 3,3 % mehr

Die neuen Regelungen im Überblick – Nachzahlungen voraussichtlich ab April

**F**ast alle Beschäftigten profitieren von den neuen Eingruppierungen und Tabellenwerten im Sozial- und Erziehungsdienst. Im Schnitt soll es 3,3 Prozent mehr Geld geben, rückwirkend ab 1. Juli 2015. Leitungen von Kindertageseinrichtungen (Kitas) mit mindestens 40 Plätzen werden allerdings nur auf Antrag höhergruppiert, denn für manche ist es finanziell günstiger auf die Höhergruppierung zu verzichten. Einen ersten Überblick, wer wie eingruppiert sein wird, geben die Tabellen rechts.

Dienstgeber- und Dienstnehmerseite der Bayerischen Regional-KODA haben die Absicht erklärt, die Verbesserungen vom öffentlichen Dienstes übernehmen zu wollen. Die Beschlüsse soll auf der nächsten KODA-Vollversammlung am 10. März gefasst werden. Die Nachzahlungen erfolgen dann voraussichtlich im April.

## Ständige stellvertretende Leitung für (fast) jede Kita

Bisher lag es im Ermessen des Trägers, ob er für seine Kita die Stelle einer „ständigen Vertretung“ einrichtet. Künftig soll für jede Kita eine ständige Vertretung bestellt werden (Anmerkung Nr. 4 zur Anlage F ABD Teil A, 1.). Der Begriff „soll“ in der Vorschrift ist juristisch auszulegen. „Soll bestellt werden“ bedeutet, dass eine ständige Vertretung bestellt werden muss, soweit

nicht ganz besondere Umstände vorliegen (zur Auslegung von Soll-Vorschriften KODA Kompass Nr. 56, Seite 22f., Download unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)).

In Einrichtungen mit weniger als 40 Plätzen kann auf Grund der geringen Größe der Einrichtung möglicherweise davon abgesehen werden. Für diese Einrichtungen ist auch keine besondere Eingruppierung von ständigen Vertretungen vorgesehen.

Der ständige Vertreter oder die ständige Vertreterin wirkt bei der Erfüllung der Leitungsaufgaben mit – und zwar immer und nicht nur bei Abwesenheit der Leitung. Wie diese ständige Mitwirkung konkret aussieht, ist in Absprache mit Leitung und Träger zu klären. Ständige stellvertretende Leitungen sind gemäß der Tabelle rechts eingruppiert.

## Rückgruppierungsschutz verbessert

Die Eingruppierung von Leitungen erfolgt weiterhin nach der Platzzahl. Steigt die Kinderzahl, werden die Beschäftigten automatisch höhergruppiert, sinkt sie, werden sie möglicherweise rückgruppiert. Allerdings gibt es im kirchlichen Tarifrecht ABD zum Schutz vor einer Rückgruppierung „Halteleinen“, also Regelungen, die die Rückgruppierung in vielen Fällen abwenden. Eine dieser „Halteleinen“ wurde jetzt durch die neuen Tarifregelungen

verstärkt. Rückgruppierungen erfolgen erst dann, wenn die maßgebliche Platzzahl um mehr als 5 Prozent unterschritten wird und diese Unterschreitung insgesamt drei Jahre anhält (Anmerkung Nr. 9 zur Anlage F ABD Teil A, 1.).

Informationen über die weiteren Regelungen zur Platzberechnung und Rückgruppierungen im KODA Kompass Nr. 55, September 2014, Seite 10f., unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) zum Download.

## Nachzahlung für Ausgeschiedene

Im öffentlichen Dienst wird seit dem 1. Juli 2015 Ausgeschiedenen das höhere Entgelt im Regelfall nachgezahlt. Über eine Nachzahlungs-Regelung für den kirchlichen Dienst berät die KODA noch. Unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) soll das Ergebnis am 15. März 2016 veröffentlicht werden.

## Bei der Tarifrunde 2016 dabei

Im März dieses Jahres beginnt die nächste allgemeine Tarifrunde im öffentlichen Dienst. Die dort zu vereinbarenden allgemeinen Entgelterhöhungen werden (soweit die KODA nichts anderes beschließt) auch für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gelten – zusätzlich zu den jetzigen Erhöhungen.

*Manfred Weidenthaler*



**Kita-Arbeit aufgewertet.** Die Beschäftigten in den Kindertagesstätten profitieren überdurchschnittlich von den neuen Entgeltregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst.

Foto: contrastwerkstatt - Fotolia

Kinderpfleger und -pflegerinnen		
	bisher	jetzt
in der Tätigkeit, ohne einschlägige Ausbildung	S 2	S 2 (neue Werte)
mit entsprechenden Tätigkeiten	S 3	S 3 (neue Werte)
mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten	S 4	S 4 (neue Werte)

Sozialpädagogen/-pädagoginnen		
	bisher	jetzt
in der Tätigkeit, ohne einschlägige Ausbildung	S 8 (nur bis Stufe 4)	S 8b (nur bis Stufe 4)
mit entsprechenden Tätigkeiten	S 11	S 11 b
mit schwierigen Tätigkeiten	S 12	S 12 (neue Werte)

Erzieher und Erzieherinnen		
	bisher	jetzt
mit entsprechenden Tätigkeiten	S 6	S 8a
mit besonders schwierigen Tätigkeiten	S 8	S 8b*
mit fachlich koordinierenden Aufgaben	S 9	S 9** (neue Werte)

Kita-Leitungen und Stellvertretungen				
Plätze	Leitung		Vertretung	
	alt	neu	alt	neu
bis 39	S 7	S 9	---	---
40 - 69	S 10	S 13	S 7	S 9
70 - 99	S 13	S 15	S 10	S 13
100 - 129	S 15	S 16	S 13	S 15
130 - 179	S 16	S 17	S 15	S 16
ab 180	S 17	S 18	S 16	S 17

\*in den Stufen 4 und 5 jetzt um je 2 Jahre kürzere Stufenlaufzeit

\*\*jetzt 90 % Jahressonderzahlung statt bislang 80 %, in den Stufen 1 und 2 Besitzstand

\* keine besondere Eingruppierung



Zu zweit geht Leiten besser. Künftig wird es in nahezu jeder Kita eine ständige Stellvertretung geben.

Foto: Woodapple - Fotolia

➤➤➤ auf Euro und Cent – auf der nächsten Seite ➤➤➤

## Jetzt nachträglich in die S-Tabelle wechseln kann sich lohnen

Im Jahr 2009 wurde der Sozial- und Erziehungsdienst in die neu geschaffene S-Entgelttabelle überführt. Einige Beschäftigte in den Entgeltgruppen (EG) 8 und 9 verzichteten damals auf die Überleitung. Sie werden noch heute nach der allgemeinen Entgelttabelle bezahlt. Diese und nur diese Beschäftigten haben bis 30. Juni 2016 nochmals die Möglichkeit in die S-Tabelle zu wechseln. Dazu müssen sie bei ihrem Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag stellen.

### Wann sich ein Wechsel lohnt

Durch die neuen Regelungen ist die S-Tabelle im Vergleich zur allgemeinen Entgelttabelle deutlich attraktiver geworden. S 8b und S 9 enthalten die gleichen Euro-Werte:

S 8b,	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9	2760,00	2980,00	3300,00	3600,00	3830,00
EG 9	2857,36	2999,18	3383,71	3688,02	3931,43
EG 8	2680,10	2798,30	2904,65	3022,81	3097,26

Fachkräfte mit „besonderes schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ (zum Beispiel Integrationsgruppe) sind der

S 8b zugeordnet, solche mit „fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 8b“ sind in S 9 eingruppiert. In der S 8b gelten längere Stufenlaufzeiten, siehe Seite 9.

Der Wechsel von der EG 8 in die S 8b oder S 9 dürfte sich fast immer lohnen, da die Tabellenwerte deutlich höher sind.

Beschäftigte, die jetzt in der EG 9 sind, befinden sich in einer Fallgruppe, in der es keinen Aufstieg in die Stufe 6 gibt. In der S-Tabelle gibt es für sie den Aufstieg in die Stufe 6. Daher wird der Wechsel auch für viele in EG 9 von Interesse sein.

Im Falle eines Antrags erfolgt die Überführung in die S-Tabelle in drei Schritten:

1. Zunächst wird ein „Vergleichsentgelt“ errechnet. Dieses besteht aus:

- dem jetzigen Tabellenentgelt (zum Beispiel EG 9 Stufe 5 = 3688,02 Euro)
- plus einer möglichen „Vergütungsgruppenzulage“ (bei „fachlich koordinierenden Tätigkeiten ...“)
- plus eines möglichen „Garantiebetrags“ aus einer vorangegangenen Höhergruppierung.

Die Entgeltbestandteile sind gegebenenfalls auf der Abrechnung angegeben.

2. Anschließend wird der oder die Beschäftigte an Hand des Vergleichsentgelts (im Beispiel 3 688,02 Euro) einer Stufe der S-Tabelle zugeordnet (da 3 688,02 Euro zwischen Stufe 5 und Stufe 6 der S 8b/9 liegt, ist die Beschäftigte einer individuellen Zwischenstufe „5 plus“ zugeordnet).

Die Euro-Werte in der S-Tabelle beziehen sich auf Vollbeschäftigte. Bei Teilzeit müssen die Werte anteilig gerechnet werden (zum Beispiel halber Beschäftigungsumfang = halbes Tabellenentgelt).

3. Das individuelle „Vergleichsentgelt“ wird bis 30. Juni 2017 weiter gezahlt. Dann wird die individuelle Zwischenstufe („5 plus“) auf die nächste reguläre Stufe aufgerundet und das reguläre S-Tabellenentgelt gezahlt (im Beispiel wäre das Stufe 6 mit 3830,00 Euro).

Rechtsgrundlage: § 24b Abs. 5 ABD Teil A, 3. Informationen zur ersten Überleitung im Jahr 2009 im KODAKompass Nr. 40 unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) zum Download.

Manfred Weidenthaler

# Konkret in Euro und Cent – was Ihnen die

## Kinderpfleger / pädagogische Ergänzungskräfte

### S2 – „in der Tätigkeit von“ (ohne einschlägige Ausbildung / Qualifikation)

neu:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2009,72	2 115,65	2 193,69	2 282,89	2 372,08	2 461,29
Steigerung in Euro und %:	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
	2,55%	2,42%	2,33%	2,24%	2,15%	2,07%
alt:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	1 959,72	2 065,65	2 143,69	2 232,89	2 322,08	2 411,29

### S3 – „mit entsprechender Tätigkeit“ (Regeltätigkeit)

neu:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2 104,67	2 363,34	2 513,30	2 651,01	2 714,00	2 789,26
Steigerung in Euro und %:	61,32	85,84	79,72	61,32	79,72	110,37
	3,00%	3,77%	3,28%	2,37%	3,03%	4,12%
alt:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2 043,35	2 277,50	2 433,58	2 589,68	2 634,28	2 678,89

#### Tätigkeitsmerkmale unverändert

Was „schwierige fachliche Tätigkeiten“ eines Kinderpflegers oder einer Kinderpflegerin sind, ist in den Tätigkeitsmerkmalen in der Anmerkung Nr. 2 zur Anlage F zum ABD Teil A, 1. festgelegt. Diese Tätigkeitsmerkmale gelten unverändert weiter.

### S4 – „mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ (zum Beispiel Integrationsgruppe)

neu:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2 260,76	2 511,63	2 667,73	2 773,65	2 874,00	3 030,34
Steigerung in Euro und %:	105,92	78,05	89,20	72,47	94,78	150,77
	4,92%	3,21%	3,46%	2,68%	3,41%	5,24%
alt:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2 154,84	2 433,58	2 578,52	2 701,18	2 779,22	2 879,57

## So finden Sie Eingruppierung und Einstufung auf Ihrer Entgeltabrechnung

#### Gehaltszettel Typ 1:

Hier finden Sie die Angaben in der linken Hälfte unter „1. Tarif“. Der nächste Stufenaufstieg ist nicht ausgewiesen.

1. Tarif	Dauer-Beg.	Dauer-end	Tarif	Tarifbezeichn.	B-GR
01.05.15			20010	TVöD SuE	10075
Gilt-ab	Gilt-bis	Tar-Grp	Reg	Stf	Monate
01.05.15		10	BW	06	277
BDA	TZ-Zähl	TZ-Nenn	Arb-Stuf	Tag	Arbz-V

#### Gehaltszettel Typ 2:

Hier finden Sie die Daten in der Kopfzeile unterhalb des Adressbereichs, inklusive Monat und Jahr des nächsten Stufenaufstiegs.

Tarifart	Verg.-	Stufe	End-	nächste
ABD SuE	S04	04	06	10.16

#### Vergleichsentgelt bleibt

Einzelne Beschäftigte erhalten seit dem Jahr 2009 ein individuelles „Vergleichsentgelt“ statt ihres regulären Tabellenentgelts. Dieses Vergleichsentgelt wird den neuen Tabellenwerten angepasst. Ist das neue Tabellenentgelt höher als das Vergleichsentgelt wird das höhere reguläre Entgelt gezahlt. (Protokollerklärung zu § 24b Abs. 1 ABD, Teil A, 3.)

➤➤➤ die Gesamttabelle auf Seite 13 ➤➤➤



Foto: Gerd Altmann/pixello.de

# neuen Entgeltgruppen bringen

## Erzieher / pädagogische Fachkräfte

**S6 jetzt S8a** – „mit entsprechender Tätigkeit“ (Regeltätigkeit)

neu (S8a):	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahren in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
	2 460,00	2 700,00	2 890,00	3 070,00	3 245,00	3 427,50
	Steigerung in Euro und %:	93,32 3,94%	110,32 4,26%	121,92 4,40%	123,54 4,19%	136,87 4,40%
alt (S6):	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2 366,68	2 589,68	2 768,08	2 946,46	3 108,13	3 289,06

Stufenlaufzeit wird mitgenommen

Bereits zurückgelegte Zeiten werden in die neuen Entgeltgruppen S 8a und S 8b mitgenommen. **Wer zum Beispiel seit 2 Jahren in Stufe 2 der S 6 ist, nimmt die 2 Jahre mit und muss in der neuen Entgeltgruppe S 8a nurmehr 1 Jahr auf den nächsten Stufenaufstieg warten.**

**S8 jetzt S8b** – „mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ (zum Beispiel Integrationsgruppe)

neu (S8b):	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahren in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 6 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 8 Jahren in Stufe 5)		
	2 480,00	2 760,00	2 980,00	3 300,00	3 600,00	3 830,00		
	Steigerung in Euro und %:	1,83 0,07%	103,42 3,89%	100,43 3,49%	101,67 3,18%	401,67 12,56%	103,09 2,95%	333,09 9,53%
alt (S8):	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahren in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 8 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 10 Jahren in Stufe 5)		
	2 478,17	2 656,58	2 879,57	3 198,33	3 496,91	3 732,33		

Stufenlaufzeit in der neuen S 8b verkürzt

Die kürzeren Laufzeiten für den Aufstieg in die Stufen 5 und 6 in der S 8b führen dazu, dass Beschäftigte, die am Stichtag 30. Juni 2015

- mindestens 6 Jahre in Stufe 4 waren, direkt in die Stufe 5 der neuen Entgeltgruppe S 8b eingestuft werden,
- mindestens 8 Jahre in Stufe 5 waren, direkt in die Stufe 6 der neuen Entgeltgruppe S 8b eingestuft werden.

In diesen beiden Fällen beginnt die Stufenlaufzeit in der höheren Stufe neu zu laufen.

## Sozialpädagogen / Sozialarbeiter

**S8 jetzt S8b** – „in der Tätigkeit von“ (ohne entsprechende Ausbildung/Qualifikation)

neu (S8b):	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
	2 480,00	2 760,00	2 980,00	3 300,00
	Steigerung in Euro und %:	1,83 0,07%	103,42 3,89%	100,43 3,49%
alt (S8):	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
	2 478,17	2 656,58	2 879,57	3 198,33

## Kindheitspädagogen nach Tätigkeit

Keine eigenen Tätigkeitsmerkmale und damit Eingruppierungsregelungen wurden für die neue Berufsgruppe der Kindheitspädagogen und -pädagoginnen geschaffen. Sie sind weiterhin nach der ausgeübten Tätigkeit, zum Beispiel Kita-Leiterin, ohne Berücksichtigung ihrer speziellen Qualifikation, eingruppiert.

Alle Angaben ohne Gewähr und vorbehaltlich der bei Drucklegung noch nicht erfolgten Beschlussfassung und Inkraftsetzung. Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben in den Amtsblättern.

Sozialpädagogen / Sozialarbeiter

Die Beschlussfassung in der KODA-Vollversammlung ist für 10. März vorgesehen. Wirksam werden die Änderungen, soweit sie nicht der Entgelttarifautomatik unterliegen, durch die bischöfliche Inkraftsetzung.

S 11 jetzt S 11b – „mit entsprechender Tätigkeit“ (Regeltätigkeit)

neu (S 11b):	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2 715,30	3 049,78	3 195,64	3 563,13	3 850,24	4 022,50
Steigerung in Euro und %:	58,72 2,21%	58,71 1,96%	59,63 1,90%	60,47 1,73%	60,48 1,60%	60,48 1,53%
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
alt (S 11):	2 656,58	2 991,07	3 136,01	3 502,66	3 789,76	3 962,02

S 11Ü und S 12Ü

Einige Sozialpädagogen und -pädagoginnen waren auf Grund der Überleitung im Jahr 2009 in den „Überleitungsgruppen“ S 11Ü und S 12Ü. Sie sind jetzt den Entgeltgruppen S 11b und S 12 zugeordnet. In der Stufe 6 erhalten sie jetzt neu eine dynamische Zulage in Höhe von 70 beziehungsweise 80 Euro.

S 12 – „mit schwierigen Tätigkeiten“ (schwierige Beratungstätigkeiten ...)

neu:	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2 815,04	3 093,78	3 367,29	3 608,45	3 907,04	4 033,37
Steigerung in Euro und %:	46,96 1,70%	46,96 1,54%	48,37 1,46%	48,38 1,36%	48,39 1,25%	48,39 1,21%
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
alt:	2 768,08	3 046,82	3 318,92	3 560,07	3 858,65	3 984,98

Kita-Leitungen bis 39 Plätze / Stellvertretung 40 bis 69 Plätze

S 7 jetzt S 9 – Leitungen mit bis zu 39 Plätzen / Stellvertretung 40 bis 69 Plätze

neu (S 9 neu):	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2 760,00	2 980,00	3 300,00	3 600,00	3 830,00
Steigerung in Euro und %:	131,30 4,99%	172,89 6,16%	314,51 10,53%	480,70 15,41%	511,08 15,40%
	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
alt (S 7):	2 628,70	2 807,11	2 985,49	3 119,30	3 318,92

Stufenlaufzeit bleibt

Die Zuordnung von S 11 nach S 11b und die von S 7 nach S 9 erfolgt „stufengleich“. Die Stufenlaufzeit bleibt voll erhalten. Wer zum Beispiel schon 3 Jahre in S 7 Stufe 5 war, nimmt die 3 Jahre in die S 9 Stufe 5 mit und rückt nach weiteren 2 Jahren in die Stufe 6 auf.

Die vollständigen Eingruppierungsregelungen sind nach Beschlussfassung und Inkraftsetzung unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de) im Teil A, 1. Abschnitt VII unter „Anlage zu § 1 der Anlage zu § 44: Anlage F“ zu finden.

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayerischen Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

**Herausgeber- und Autorenschrift**  
Bayerische Regional-KODA  
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg

Tel.: 0821/50 89 53-0 Fax: 0821/50 89 53-19  
info@bayernkoda.de  
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

**Redaktionsanschrift**  
c/o Manfred Weidenthaler  
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg  
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61  
redaktion@kodakompass.de

**Redaktion**  
Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.  
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

**Gestaltung:** Manfred Weidenthaler

**Preis:** 10 Euro pro Jahr

**Abo-Verwaltung**  
Geschäftsstelle der Regional-KODA,  
Kontakt siehe Herausgeberanschrift  
Abo-Bestellung auch unter  
[www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de), Rubrik „Zeitschrift“

**Druck und Auflage**  
Senser Druck, Augsburg  
Auflage: 60 500

**Beschäftigte, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses persönlich zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber (siehe auch Seite 4).**

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 23



Foto: Gerd Altmann/pixello.de

## Kita-Leitungen ab 40 Plätze und ständige Vertretungen

Leitungen und ihre Stellvertretungen ab Entgeltgruppe S10 haben ein Wahlrecht. Sie können in ihrer alten Entgeltgruppe bleiben oder in die jetzt neu vorgesehene Entgeltgruppe wechseln. In manchen Fällen ist es finanziell vorteilhafter in der alten Entgeltgruppe zu bleiben. Das liegt an den Besonderheiten des Höhergruppierungsverfahrens.

Wer wechseln will, muss bis 30. Juni 2016 einen entsprechenden Antrag stellen. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2015 ruhte, zum Beispiel wegen Elternzeit oder Sonderurlaub, können den Antrag noch bis ein Jahr nach Wiederaufnahme der Tätigkeit stellen.

Die Höhergruppierungen erfolgen nach den allgemeinen Höhergruppierungsregeln (§ 17 Abs. 4 ABD Teil A, 1.). Und diese Regeln haben zwei Besonderheiten.

### Höhergruppierung erfolgt betragsmäßig

Wer sich für den Aufstieg in die höhere Entgeltgruppe entscheidet, kommt in der höheren Entgeltgruppe in die Stufe mit mindestens dem gleichen Euro-Betrag.

Erfolgt die Höhergruppierung gleich über mehrere Entgeltgruppen hinweg, zum Beispiel von S10 nach S13, dann wird in Zwischenschritten zunächst von S10 nach S11a, dann nach S11b, nach S12 und schließlich nach S13 höhergruppiert. Dieses „Zwischenschritt-Verfahren“ ist für die Beschäftigten in einigen Fällen günstiger. Trotzdem kommt es vor, dass der oder die Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe einer niedrigeren Stufe zugeordnet wird, wie in folgendem Beispiel.

#### Beispiel 1:

S13	Stufe 2	Stufe 3
	3 102,56	3 387,82
S12	3 093,78	3 367,29
S11b	3 049,78	3 195,64
S11a	2 991,07	3 136,01
S10	Stufe 2	Stufe 3
	2 857,27	2 991,07

Der Eurobetrag der Stufe 2 der S11a ist genau so hoch wie der in der Stufe 3 der S10. In diesem Zwischenschritt wird der oder die Beschäftigte daher der Stufe 2 zugeordnet. Im Endergebnis kommt er oder sie daher in Stufe 2 der S13.

#### Beispiel 2:

S13	Stufe 5	Stufe 6
	3 904,60	4 048,14

↑

S10	Stufe 5	Stufe 6
	3 709,38	3 973,50

Die Stufe mit mindestens dem gleichen Betrag ist Stufe 6 (Zwischenschritte nicht abgebildet). Die alte und neue Stufe ist die Stufe 6.



**Bis 30. Juni 2016.** Für Leitungen ab S10 gilt: wer höhergruppiert werden will, muss einen Antrag stellen.

Foto: Jeanette Diehl - Fotolia

Ist der Zugewinn so gering wie im Beispiel 2, dann wird aufgezehrt. Die Aufzahlung erfolgt so, dass das neue Entgelt um den sogenannten Garantiebtrag (das sind 90,06 Euro) höher als das alte Tabellenentgelt ist. Im Beispiel 2 beträgt der Zugewinn im Tabellenentgelt 74,64 Euro (4 048,14 Euro minus 3 973,50 Euro). Die Mitarbeiterin erhält daher 15,42 Euro aufgezehrt, so dass ihr neues Entgelt um den Garantiebtrag von 90,06 Euro höher als ihr altes ist.

Mit und ohne Garantiebtrag: Die Zugewinne bei Höhergruppierungen sind zumindest in den ersten Jahren oft bescheiden.

### Neustart bei Stufenlaufzeit

Hinzu kommt, dass die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe neu beginnt.

Auch für die, die in der alten Entgeltgruppe kurz vor dem Aufstieg in die nächste Stufe stehen, beginnt die Wartezeit in der höheren Entgeltgruppe neu zu laufen.

Dabei kommt es immer auf die Verhältnisse am 1. Juli 2015 an, denn die jetzt anstehenden Höhergruppierungen erfolgen rückwirkend zu diesem Datum.

Beispiel: Eine Kita-Leiterin war am 1. Juli 2015 seit 4 Jahren und 6 Monaten in der Stufe 5 der Entgeltgruppe S10. Sie erhält ein Tabellenentgelt von 3 709,38 Euro. Sie beantragt die Höhergruppierung und wird rückwirkend zum 1. Juli 2015 höhergruppiert. Nach der Höhergruppierung verdient die Kita-Leiterin 3 904,60 Euro, also 195,22 Euro mehr.

Allerdings: Hätte sie den Antrag nicht gestellt, dann wäre sie im Januar 2016 (wegen Erfüllung der 5-jährigen Stufenlaufzeit) in die Stufe 6 ihrer alten Entgeltgruppe S10 gekommen und hätte 3 973,50 Euro, also 264,12 Euro mehr, verdient. Ab Januar verdient die Mitarbeiterin durch die Höhergruppierung um 68,90 Euro weniger im Monat. Und zwar solange, bis sie in ihrer neuen höheren Entgeltgruppe in die nächste Stufe aufrückt. Das ist aber erst nach 5 Jahren der Fall.

Ob sich der Antrag für diese Mitarbeiterin gelohnt hat, hängt also davon ab, wie lange sie in der höheren Entgeltgruppe bleibt. Bleibt sie voraussichtlich noch 20 Jahre in dieser Entgeltgruppe, dann gewinnt sie sicher durch die Höhergruppierung. Geht sie dagegen schon in wenigen Jahren in Ruhestand, dann verliert sie.

### Für wen sich der Antrag lohnt

Für die meisten Kita-Leitungen und ihre Stellvertretungen lohnt sich allerdings der Antrag auf Höhergruppierung.

Wer zum Stichtag 1. Juli 2015 bereits in Stufe 6 war beziehungsweise zu diesem Tag aufgerückt ist, der kann keine Stufenlaufzeit verlieren, da es keine höhere Stufe als die Stufe 6 gibt. Er oder sie kann durch den Antrag nur gewinnen.

Immer lohnend ist der Antrag auch für Beschäftigte in der Stufe 5 der Entgeltgruppen S13, S16 und S17. In diesen drei Fällen ist der Eurowert in der nächsthöheren Stufe der alten Entgeltgruppe niedriger als der Eurowert der Stufe, in die man in der neuen Entgeltgruppe kommt. Daher kann hier der Neubeginn der Stufenlaufzeit nicht zu einem Einkommensverlust führen.



Für alle anderen gilt: Langfristig ist in einer höheren Entgeltgruppe auch das Einkommen höher. Wer voraussichtlich viele Jahre in der neuen höheren Entgeltgruppe sein wird, für den oder die lohnt es sich den Antrag zu stellen.

Nicht sinnvoll dürfte der Antrag dagegen zum Beispiel für Beschäftigte sein, die in wenigen Jahren in Rente gehen *und* noch nicht in der Stufe 6 sind *und* durch den Neustart bei der Stufenlaufzeit finanzielle Einbußen hätten.

### Warum die Mitarbeiter selbst entscheiden müssen

In manchen Fällen hängt es von der persönlichen Lebensplanung und der Entwicklung der Einrichtung ab, ob sich der Antrag lohnt. Für eine junge Kita-Leiterin, die voraussichtlich viele Jahre in genau

dieser Entgeltgruppe bleibt, wird er sich in der Regel lohnen.

Bei einer stellvertretenden Leitung, die in absehbarer Zeit die Leitung übernehmen möchte und dann ohnehin neu eingruppiert ist, mag es im Einzelfall überlegenswert sein, auf die jetzt anstehende Höhergruppierung zu verzichten. Gleiches kann gelten, wenn bereits absehbar ist, dass durch eine wachsende Platzzahl in den nächsten Jahren eine automatische Höhergruppierung ansteht.

Natürlich gibt es keine Garantie, dass die Lebensplanung und die Entwicklung der Einrichtung dann so wie gedacht verläuft. Und es gibt keine Garantie, dass bei der nächsten Verhandlungsrunde zur Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst nicht etwas ganz Neues und Anderes beschlossen wird. Kurz: Was die Zukunft bringt, weiß niemand mit Sicherheit.

### Was Beschäftigte für ihre Entscheidung wissen sollten

Um trotzdem jetzt eine fundierte Entscheidung treffen zu können, sollten Beschäftigte zwei Dinge klären:

- Wie lange habe ich noch bis zum nächsten Stufenaufstieg? Das steht in vielen Entgeltabrechnungen oben unter „nächste Steigerung“. Da es feste Laufzeiten gibt (siehe untenstehende Tabellen), können Beschäftigte auch in den alten Entgeltabrechnungen nachschauen, wann ihr letzter Stufenaufstieg war oder im Zweifel bei ihrer Bezügestelle nachfragen (Telefonnummer auf der Entgeltabrechnung).
- Zudem ist es erforderlich zu wissen, wie sich die Höhergruppierung im konkreten Fall in Euro und Cent auswirkt. Dazu die nachfolgende Tabellen.

*Manfred Weidenthaler*

#### S10 jetzt S13 – Leitungen von 40 bis 69 Plätzen / Stellvertretung 70 bis 99 Plätze

neu (S13):	Stufe 2	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
	3 102,56	3 387,82	3 617,48	3 904,60	4 048,14
	245,29 8,58%	111,49 3,73%	229,66 6,78%	338,76 9,13%	90,06 (Garantiebetrag)
Steigerung in Euro und %:					
alt (S10):	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2 857,27	2 991,07	3 387,82	3 709,38	3 973,50

#### S13 jetzt S15 – Leitungen von 70 bis 99 Plätzen / Stellvertretung 100 bis 129 Plätze

neu (S15):	Stufe 2	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
	3 215,54	3 445,25	3 709,38	4 134,29	4 318,02
	112,98 3,64%	90,06 (Garantiebetrag)	91,90 2,54%	229,69 5,88%	269,88 6,67%
Steigerung in Euro und %:					
alt (S13):	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	3 102,56	3 387,82	3 617,48	3 904,60	4 048,14

#### S15 jetzt S16 – Leitungen von 100 bis 129 Plätzen / Stellvertretung 130 bis 179 Plätze

neu (S16):	Stufe 2	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
	3 341,89	3 594,53	3 904,60	4 249,12	4 455,84
	126,35 3,93%	149,28 4,33%	195,22 5,26%	114,83 2,78%	137,82 3,19%
Steigerung in Euro und %:					
alt (S15):	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	3 215,54	3 445,25	3 709,38	4 134,29	4 318,02

#### Vergleichsentgelt statt Tabellenentgelt

Einzelne Kita-Leitungen erhalten seit ihrer Überleitung in die S-Tabelle im Jahr 2009 ein individuelles „Vergleichsentgelt“ statt ihres regulären Tabellenentgelts. In diesem Fall sind die Beschäftigten in der höheren Entgeltgruppe derjenigen Stufe mit mindestens dem gleichen Eurobetrag zugeordnet. (§ 24b ABD, Teil A, 3.)

#### Individuelle Endstufen bleiben erhalten

Einige Beschäftigte sind auf Grund der Überleitung 2009 in einer „individuellen Endstufe“. Sie erhalten das Tabellenentgelt der Stufe 6 und zusätzlich eine Besitzstandszahlung, auf der Entgeltabrechnung oft „Besitzst.IndEndst.“ abgekürzt. Dieser Besitzstand bleibt bei einer Höhergruppierung im Zuge der neuen Eingruppierungsvorschriften erhalten.

#### Strukturausgleich wird verrechnet

Einzelne Beschäftigte erhalten als Ausgleich für Entgeltnachteile im Zuge der Tarifreform 2005 Strukturausgleichszahlungen. Diese werden im Falle einer Höhergruppierung verrechnet. Das heißt der Höhergruppierungsgewinn vermindert sich um die Höhe des Strukturausgleichs. Ein Strukturausgleich ist gegebenenfalls als eigene Position auf der Entgeltabrechnung ausgewiesen.

**S16 jetzt S17** – Leitungen von 130 bis 179 Plätzen / Stellvertretung ab 180

neu (S17):	Stufe 2	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
	3 416,52	3 789,76	4 019,46	4 478,80	4 748,69
Steigerung in Euro und %:	90,06 (Garantiebetrag)	195,23 5,43%	114,86 2,94%	229,68 5,41%	90,06 (Garantiebetrag)
	alt (S16):	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	3 341,89	3 594,53	3 904,60	4 249,12	4 455,84



Foto: RioPatuca Images - Fotolia

**Mitarbeitervertretung prüft mit**

Bei den anstehenden Höhergruppierungen von Kindertagesstätten-Leitungen und ständigen Vertretungen handelt es sich um zustimmungspflichtige Angelegenheiten gemäß Mitarbeitervertretungsordnung.

Auch die Bestellung der ständigen Vertreter beziehungsweise Vertreterinnen ist als „Übertragung höherwertiger Tätigkeit“ sowie auf Grund der daraus folgenden Höhergruppierung zustimmungspflichtig. (§ 35 Abs. 1 MAVO)

**S17 jetzt S18** – Leitungen ab 180 Plätze

neu (S18):	Stufe 2	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 4 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)
	3 560,07	4 019,46	4 363,97	4 880,76	5 196,57
Steigerung in Euro und %:	143,55 4,20%	229,70 6,06%	90,06 (Garantiebetrag)	401,96 8,97%	132,07 2,78%
	alt (S17):	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	3 416,52	3 789,76	4 019,46	4 478,80	4 748,69

**Die komplette Tabelle auf einen Blick**

- Kita-Leitung (ab 180 Plätze) ➤
- Kita-Leitung (ab 130), Vertreter (ab 180) ➤
- Kita-Leitung (ab 100), Vertreter (ab 130) ➤
- Kita-Leitung (ab 70), Vertreter (ab 100) ➤
- Kita-Leitung (ab 40), Vertreter (ab 70) ➤
- Sozialpädagogen, schwierige Tätigkeiten ➤
- Sozialpädagogen ➤
- S 10 nicht mehr belegt ➤
- Kita-Leitung (< 40), Vertreter (40 - 69) ➤
- Erzieher, bes. schwierige Tätigkeiten ➤
- Erzieher ➤
- S 8 aufgehoben ➤
- S 5, S 6 nicht mehr belegt ➤
- Kinderpfleger, schwierige Tätigkeiten ➤
- Kinderpfleger ➤

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S18	3 445,25	3 560,07	4 019,46	4 363,97	4 880,76	5 196,57
S17	3 102,56	3 416,52	3 789,76	4 019,46	4 478,80	4 748,69
S16Ü	3 024,52	3 341,89	3 726,60	4 134,29	4 386,95	4 455,84
S16	3 024,52	3 341,89	3 594,53	3 904,60	4 249,12	4 455,84
S15	2 913,01	3 215,54	3 445,25	3 709,38	4 134,29	4 318,02
S14	2 909,57	3 182,56	3 437,82	3 697,48	3 984,60	4 185,57
S13Ü	2 926,55	3 149,53	3 436,20	3 665,88	3 952,98	4 096,53
S13	2 879,57	3 102,56	3 387,82	3 617,48	3 904,60	4 048,14
S12	2 815,04	3 093,78	3 367,29	3 608,45	3 907,04	4 033,37
S11b	2 715,30	3 049,78	3 195,64	3 563,13	3 850,24	4 022,50
S11a	2 656,58	2 991,07	3 136,01	3 502,66	3 789,76	3 962,02
S10	2 589,68	2 857,27	2 991,07	3 387,82	3 709,38	3 973,50
S9	2 480,00	2 760,00	2 980,00	3 300,00	3 600,00	3 830,00
S8b	2 480,00	2 760,00	2 980,00	3 300,00	3 600,00	3 830,00
S8a	2 460,00	2 700,00	2 890,00	3 070,00	3 245,00	3 427,50
S8	2 478,17	2 656,58	2 879,57	3 198,33	3 496,91	3 732,33
S7	2 405,70	2 628,70	2 807,11	2 985,49	3 119,30	3 318,92
S6	2 366,68	2 589,68	2 768,08	2 946,46	3 108,13	3 289,06
S5	2 366,68	2 589,68	2 756,93	2 846,12	2 968,77	3 181,11
S4	2 260,76	2 511,63	2 667,73	2 773,65	2 874,00	3 030,34
S3	2 104,67	2 363,34	2 513,30	2 651,01	2 714,00	2 789,26
S2	2 009,72	2 115,65	2 193,69	2 282,89	2 372,08	2 461,29

# Religionslehrer i. K.: Mehr Geld rückwirke

KODA beschließt bis zu 264 Euro Zulage pro Monat – Berufsprofil präziser gefasst

**B**is zur letzten Minute wurde um Details gerungen und an Formulierungen gefeilt. Auf der Dezember-Vollversammlung der KODA fiel die Entscheidung: Religionslehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen erhalten mehr Geld. Höhe und Voraussetzungen orientieren sich an der „allgemeinen Zulage“ für Gemeindefereferenten und -referentinnen.

Zu Beginn der Verhandlungen hatte die Mitarbeiterseite eine generell höhere Eingruppierung in die Entgeltgruppe 11 gefordert. Die bisherige Eingruppierung werde der Tätigkeit nicht gerecht, da sowohl staatliche Religionslehrkräfte als auch evangelische kirchliche Religionslehrkräfte wesentlich höher vergütet würden.

Die Dienstgeberseite lehnte dies ab. Der richtige Bezugsrahmen seien nicht die staatlichen und die evangelischen kirchlichen Lehrkräfte, sondern andere Bachelor-Berufe und im Vergleich zu solchen sei die Bezahlung durchaus im angemessenen Rahmen.

## Wieviel Unterricht soll es sein?

Wenn überhaupt, dann käme, so die Dienstgeber, mehr Geld nur in Frage, wenn die Religionslehrkräfte mehr Unterricht erteilten. Sie machten geltend, dass die Unterrichtsverpflichtungen von staatlichen Grund- und Mittelschullehrern höher seien.

Dem hielt die Mitarbeiterseite entgegen, dass die evangelischen kirchlichen Religionslehrkräfte genau die gleiche Unterrichtsverpflichtung wie katholische hätten. Zudem liefe eine Entgeltsteigerung bei Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit letztlich auf eine selbstfinanzierte Steigerung hinaus.

Der bayernweite Religionslehrer- und Gemeindefereferentenverband VKRG, der Bamberger Diözesanverband BISS, die Sprecherräte und viele engagierte Religionslehrer und -lehrerinnen unterstützten die KODA-Mitarbeiterseite und versuchten die Dienstgeber in Gesprächen und Protestaktionen zum Einlenken zu bewegen.



*Vergissmeinnicht.  
Im März 2015 sangen  
Religionslehrkräfte den  
KODA-Dienstgebervertretern  
Lieder und überreichten  
Blumen zur Erinnerung  
an ihre Anliegen.  
Fotos: S. Steiner-Püschel*



Im Juli erklärte schließlich die Dienstgeberseite, sie halte an ihrer Forderung nach Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit nicht mehr fest. Sie wolle allerdings eine Präzisierung des besonderen Profils des kirchlichen Religionslehrerberufs.

## Präzisierung des Berufsprofils

Damit schien der Weg geebnet, denn ein klares Herausstellen des Besonderen der kirchlichen Religionslehrkräfte war auch im Sinne der Mitarbeiterseite. Im September zeigte sich dann, dass beide Seiten noch recht unterschiedliche Vorstellungen davon hatten, was unter einer Präzisierung des Profils zu verstehen sei. Die Mitarbeiterseite sah das Besondere der kirchlichen Religionslehrkraft in ihrer schulpastoralen und liturgischen Kompetenz, die sie in die Gestaltung religiösen Schullebens einbringt. Die Dienstgeber-

seite stellte dagegen die „Verzahnung“ von Schule und Gemeinde in den Mittelpunkt und wollte eine verbindliche Stundenzahl festschreiben, die für diese Verzahnung pro Woche zu verwenden sei. Darüber hinaus wollte die Dienstgeberseite die Möglichkeit schaffen, Religionslehrkräfte bei Bedarf auch ohne ihr Einverständnis in der Gemeinde einsetzen zu können.

Eine Festbeschreibung von Minutenzahlen für die „Verzahnung“ von Schule und Gemeinde erschien der Mitarbeiterseite nicht zielführend, ein unbeschränkter Einsatz von Lehrkräften im Gemeindedienst mit dem Berufsprofil unvereinbar.

## Gemeinde stärker im Blick

Da Einvernehmen zwischen den

Seiten bestand, dass das Zusammenwirken von Religionsunterricht und gemeindlicher Katechese wichtig für die erfolgreiche Arbeit in beiden Bereichen sei, einigte man sich schließlich: Künftig ist in verbindlichen Dienstgesprächen zwischen kirchlichen Religionslehrkräften und zuständigen Seelsorgern und Seelsorgerinnen die Ausgestaltung der Zusammenarbeit festzulegen.

Ein vorübergehender Einsatz von fachlich entsprechend qualifizierten Religionslehrkräften im Gemeindedienst ist im Umfang von bis zu 25 % des Beschäftigungsumfangs für jeweils ein Jahr möglich. Die Mitarbeitervertretung muss vor einer solchen Abordnung angehört werden. Damit ist ein Gemeindeeinsatz zwar vom Grundsatz her möglich, aber es ist klargestellt, dass es sich nicht um die Regeltätigkeit, sondern um eine Ausnahme handelt. Im Einvernehmen zwischen



# nd ab Januar

Ordinariat und Religionslehrkraft kann selbstverständlich ein darüber hinausgehender Gemeindeeinsatz vertraglich vereinbart werden. In der Diözese Passau bleibt es bei der bestehenden Praxis von „Mischeinsätzen“.

## Echte Aufwertung und Vergleichbarkeit mit Gemeindereferenten

In Bezug auf das Entgelt sollte, so das Ziel der KODA-Mitarbeitervertreter und -vertreterinnen, eine substantielle Aufwertung des Religionslehrerberufs erreicht werden. Seine Attraktivität sollte erhöht und die Vergleichbarkeit mit dem Entgelt der Gemeindereferenten und -referentinnen wieder hergestellt werden.

## Die Suche nach passenden Kriterien

Eine allgemeine höhere Eingruppierung in Entgeltgruppe 11 wäre nach Ansicht der Mitarbeiterseite die klarste und „sauberste“ Regelung gewesen; diese war aber nicht durchsetzbar.

So blieb – wie schon bei der Entgeltordnung für Gemeindereferenten und -referentinnen – nur die Suche nach Kriterien für eine Zulagenregelung.

Ungezählte Möglichkeiten wurden durchgespielt, diskutiert und verworfen. Von einem beurteilungsbezogenen „funktionslosen Beförderungsamte“, wie es die staatlichen Lehrkräfte haben, über Zulagen für Sonderaufgaben wie die Betreuung der religionspädagogischen Bibliothek, bis hin

zu Zulagen für den Einsatz in Schulen an sozialen Brennpunkten.

## Neue „allgemeine Zulage“ honoriert Erfahrung

Einvernehmen bestand lediglich darin, dass Erfahrung in Katechese und Pastoral eine sehr hohe Bedeutung hat. Deshalb wird diese Erfahrung künftig – wie bereits bei Gemeindereferenten und -referentinnen – durch eine „allgemeine Zulage“ berücksichtigt. Wer schon neun Jahre als Religionslehrer beziehungsweise Religionslehrerin i. K. tätig ist, erhält diese Zulage und zwar rückwirkend ab 1. Januar 2016. Elternzeiten und Zeiten einer Tätigkeit als Gemeindereferent beziehungsweise Gemeindereferentin werden mitgerechnet.



# Wer verdient was? – die neuen Einkommensverläufe

Religionslehrkräfte Entgeltgruppe 10 (grün) plus „allgemeiner Zulage“ (hellgrün) plus „Förderschulzulage“ (orange) anteilig für Förderschulstunden

Zum Vergleich: die rote Linie entspricht einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 11



Foto: Gerd Altmann/pixello.de

Die allgemeine Zulage ist erfahrungsorientiert. Voraussetzung sind neun Jahre Beschäftigungszeit als Religionslehrkraft i. K. nach der 2. Dienstprüfung, einschließlich Elternzeiten. Zeiten als Gemeindereferent oder -referentin werden angerechnet. Die Höhe der allgemeinen Zulage hängt von der Entgeltstufe ab.

Die Förderschulzulage beträgt 14,18 Euro pro Wochenstunde.

Zur Mittelschulzulage der Erzdiözese München und Freising siehe Seite 21.

Alle Euro-Beträge beziehen sich auf den 1. Januar 2016.



Foto: pathdoc - Fotolia

## Förderschulzulage bleibt

Umstritten war die bereits bestehende Förderschulzulage in ihrer Höhe. Wer voll im Förderschulbereich tätig ist, dessen Entgelt liegt in Kombination mit der allgemeinen Zulage oberhalb von Entgeltgruppe 11. Der Mitarbeiterseite scheint dies auf Grund der Schwierigkeit der Aufgabe und der zusätzlichen Kompetenzen, die für qualifizierte Förderschularbeit notwendig sind, angemessen. Die Seiten einigten sich schließlich darauf, dass die Förderschulzulage weitgehend unverändert erhalten bleibt.

## Besondere Funktionen werden diözesan geregelt

Schon seit vielen Jahren hat die KODA-Arbeitsgruppe „Pastorale Dienste und Religionslehrkräfte“ von der KODA-Vollversammlung den Auftrag, einheitliche Entgeltregelungen für Schulbeauftragte, Mentoren, Seminarleiter, Rektoren und weitere Funktionen zu erarbeiten. Dieses Werk ist (noch) nicht gelungen. Zu unterschiedlich sind anscheinend Strukturen, Zuständigkeiten und Verantwortungsgebiete in den Diözesen. Auch die neue Entgeltordnung spielt den Ball

zurück in die Diözesen. Die Vergütung „besonderer Funktionen und Tätigkeiten“ richtet sich nach den „von der Bayerischen Regional-KODA gebilligten diözesanen Regelungen“. Hier bleibt Gestaltungsspielraum für Beschäftigtenvertreter und Dienstgeber in den Diözesen.

*Manfred Weidenthaler*

# Unter die Lupe genommen: Was neu ist in den Ordnungen

## Die neue Dienstordnung

ABD Teil C, 3.

Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

(...)

§ 2 Einstellungsvoraussetzungen

Fachliche Einstellungsvoraussetzungen sind:

- a) Für Religionslehrkräfte nach § 1 Absatz 1 abgeschlossenes Studium der Religionspädagogik (katholisch) an einer Hochschule (Bachelor); darüber hinaus können auch ein sonstiges abgeschlossenes religionspädagogisches Studium bzw. eine sonstige gleichwertige oder als gleichwertig anerkannte abgeschlossene Ausbildung mit der Befähigung zum Lehramt im Fach katholische Religionslehre an der jeweiligen Schulart sowie ein abgeschlossenes Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule (Magister Artium) anerkannt werden.
- b) Für Religionslehrkräfte nach § 1 Absatz 2 abgeschlossenes Studium der katholischen Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule (Magister Artium); darüber hinaus kann eine als gleichwertig anerkannte Ausbildung/ein als gleichwertig anerkanntes Studium mit der Befähigung zum Lehramt im Fach katholische Religionslehre an der jeweiligen Schulart sowie ein unter Nummer 1 Halbsatz 1 genannter Abschluss (sofern eine staatliche Genehmigung vorliegt) anerkannt werden.

➤ Bislang wurde in der Dienstordnung im Bezug auf die Einstellungsvoraussetzungen nicht konkret zwischen Schularten unterschieden. Jetzt ist das Hochschulstudium der Religionspädagogik (Bachelor) als Regelausbildung für Grund-, Mittel- und Förderschulen genannt (= Religionslehrkräfte nach § 1 Abs. 1 der Dienstordnung).

Für die Religionslehrkräfte an anderen Schularten (= Religionslehrkräfte nach § 1 Abs. 2) ist das Studium der Theologie an einer wissenschaftlichen Hochschule Regelausbildung.

Die Ordinariate können weiterhin ein anderes Studium als gleichwertig anerkennen. Es ist also auch künftig möglich,

**Regelausbildung  
differenziert nach  
Schulart**

*Foto: Henry Schmitt - Fotolia*

dass zum Beispiel ein Diplom-Religionspädagoge (FH) an einer Berufsschule unterrichtet oder ein Diplom-Theologe an einer Grundschule; vorausgesetzt die Ausbildung wird als gleichwertig anerkannt. Zudem ist im Abschnitt b) festgehalten, dass – selbstverständlich – nur Lehrkräfte eingesetzt werden, deren Einsatz der Staat genehmigt.

## Dienstplichten – das Besondere deutlich machen

➤ Für die weitaus meisten Religionslehrer und Religionslehrerinnen i. K. war und ist es eine Selbstverständlichkeit: Als „Spezialisten für Religion“ an der Schule gestalten sie das religiöse Schulleben mit, sorgen für Andachten und Gottesdienste, führen Tage der Orientierung durch oder organisieren

## Dienstplichten – Schule und Gemeinde „verzahnen“

➤ Die Zusammenarbeit mit den Pfarreien gehört schon von jeher zu den Dienstplichten kirchlicher Religionslehrkräfte. Neu ist, dass deren Ausgestaltung in regelmäßigen Dienstgesprächen zu vereinbaren ist.

Zusammenarbeiten ohne miteinander zu reden, das geht nicht – eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Jetzt steht es auch in der Dienstordnung. Dabei geht es um mehr als nur „nett miteinander plaudern“. Das Ziel ist die wirksame Verzahnung von Gemeindekatechese und Religionsunterricht im Hinblick auf die gemeinsame Aufgabe, das Evangelium zu erschließen zum Heil der anvertrauten Menschen.

Unter anderem durch die größeren räumlichen Strukturen (Seelsorgeeinheiten und Schulsprengel) und einen zunehmenden Rückzug der Seelsorger und Seelsorgerinnen aus dem Religionsunterricht ist die Verzahnung von Schule und Gemeinde heute nicht mehr so selbstverständlich wie früher. Sie bedarf oft eines stärkeren Augenmerks und einer aktiveren Ausgestaltung.

## Erwartung – Teilnahme am Gemeindeleben

➤ Kirche verwirklicht sich ganz wesentlich in den kirchlichen Gemeinden. Dort wird Gottesdienst gefeiert, Gemeinschaft gelebt und soziales und gesellschaftliches Engagement entwickelt. Die persönliche Verwurzelung der Religionslehrkräfte i. K. in einer kirchlichen Gemeinde galt und gilt als wichtige Grundlage für einen

§ 7 (1)  
(...)

3. Vorbereitung und Mitgestaltung von Schulgottesdiensten und weiteren religiösen Angeboten an den Schulen,

sie, initiieren Projekte und Aktionen. Durch ihre spezifische kirchliche Ausbildung und ihre fachliche Spezialisierung bringen sie als Religionslehrkräfte i. K. hier ihre besondere Kompetenz und Qualifikation ein.

Wie das religiöse Schulleben konkret gestaltet wird, das kann nur vor Ort entspre-

chend den jeweiligen Rahmenbedingungen entschieden werden. In der Dienstordnung wird nur in sehr allgemeiner Form von „Schulgottesdiensten und weiteren religiösen Angeboten an den Schulen“ gesprochen.

4. Zusammenarbeit mit den Pfarreien insbesondere bei der gemeindekatechetischen Hinführung der jungen Menschen zu Erstbeichte, zu Erstkommunion und Firmung (Verzahnung von Religionsunterricht und Gemeindekatechese). Deren Ausgestaltung ist in regelmäßigen Dienstgesprächen mit dem jeweils zuständigen Geistlichen oder dem sonst hierfür Verantwortlichen zu vereinbaren.

Diese Zusammenarbeit bezieht sich laut Dienstordnung „insbesondere“ auf die Sakramentenpastoral – sie ist aber nicht ausschließlich darauf beschränkt.

Die Dienstordnung macht keine Vorgaben, wie die Zusammenarbeit konkret auszugestaltet ist. Zu unterschiedlich sind die örtlichen Verhältnisse, Personen und Konzepte.

Auch wer die „zuständigen Geistlichen“ oder „sonst hierfür Verantwortlichen“ sind, wird in der Dienstordnung nicht konkretisiert. Eine Religionslehrkraft, die an mehreren großen Mittelschulverbänden tätig ist, wird sicher nicht mit jedem Pfarrer, Diakon, Gemeinde- und Pastoralreferenten in ihrem Einzugsbereich in gleicher Weise Kontakt halten können.

Im Grundsatz gilt die Regelung auch für kirchliche Religionslehrkräfte an den sogenannten „sonstigen Schulen“. Allerdings erwartet

niemand, dass etwa eine Berufsschul-Religionslehrerin durch den Regierungsbezirk reist, um jeden einzelnen Pfarrer ihrer 400 Berufsschüler zu besuchen. Hier wird sich die Umsetzung der Zusammenarbeit an dem orientieren, was sinnvoll und fruchtbringend ist.



*Passgenau. Die Verzahnung von Schule und Gemeinde ist ein zentrales Anliegen der Generalvikare. Foto: Gajus - Fotolia*

<sup>2</sup>Neben den oben genannten Dienstplichten nach Satz 1 wird die aktive Teilnahme am kirchlichen Gemeindeleben, nach Möglichkeit am Dienstort, ansonsten in der Wohngemeinde, erwartet.

authentischen Religionsunterricht. Bislang war diese „aktive Teilnahme am Gemeindeleben“ eine ausdrückliche Dienstplicht kirchlicher Religionslehrkräfte. Künftig wird sie „erwartet“; neben den Dienstplichten.

Der Grund für die Änderung ist ein arbeitsrechtlicher. Bei der aktiven Teilnah-

me am Gemeindeleben handelt es sich um eine Anforderung an das außerdienstliche Leben der Beschäftigten. Eine solche außerdienstliche Erwartung in den Rang einer Dienstplicht zu erheben, war arbeitsrechtlich problematisch. Jetzt ist die Erwartung daher ausdrücklich als „Erwartung“, neben den (...) Dienstplichten“ aufgeführt.

### § 10 Gemeindearbeit

(1) <sup>1</sup>Religionslehrkräfte, die das vertraglich vereinbarte Wochenstundenmaß im Einzelfall nicht erreichen, können bei entsprechender Qualifikation jeweils für ein Schuljahr zur Mitarbeit in der Gemeinde abgeordnet werden. <sup>2</sup>Als Richtmaß für eine Wochenstunde gelten 1,5 Stunden (= 90 Minuten) Mitarbeit in der Gemeinde.

(2) <sup>1</sup>Im Rahmen der pastoralen Erfordernisse können Religionslehrkräfte unabhängig von Absatz 1 bei entsprechender Qualifikation mit bis zu 25 % der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur Mitarbeit in der Gemeinde für jeweils ein Jahr abgeordnet werden (gemäß § 4 ABD Teil A, 1.). <sup>2</sup>Arbeitsvertraglich kann eine höhere Anzahl von Stunden für die Gemeindearbeit vereinbart werden. <sup>3</sup>Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

Protokollnotiz zu § 10 Absatz 2:

<sup>1</sup>Wird die Religionslehrkraft gemäß Absatz 2 an eine Seelsorgeeinheit abgeordnet, findet § 8 Absatz 6 auf die Abordnung an die Gemeinde entsprechende Anwendung. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, wenn sich eine der Schulen bzw. ein Teil einer Schule, an denen die Religionslehrkraft eingesetzt ist, im Gebiet der Seelsorgeeinheit befindet.

(3) Soweit Religionslehrkräfte auch in der Gemeindearbeit eingesetzt sind, gilt für diese Beschäftigung die „Dienstordnung für Gemeindefereferentinnen und Gemeindefereferenten in den bayerischen (Erz-)Diözesen“ entsprechend.

Protokollnotiz zu § 10 Absätze 1 und 2:

§ 10 Absatz 1 und 2 finden in den Diözesen Eichstätt und Passau keine Anwendung, wenn im Arbeitsvertrag sowohl die Tätigkeit als Religionslehrkraft als auch als Gemeindefereferent/Gemeindefereferent vereinbart ist.

### § 8 Arbeitszeit, Unterrichtspflichtzeit (...)

Protokollnotiz zu § 8 Absatz 1:

(...) <sup>2</sup>Bei der Berechnung der Ermäßigungsstunden wegen Alters oder Schwerbehinderung ist die Arbeitszeit für den Einsatz in der Gemeindearbeit gemäß § 10 Absatz 2 Satz 1 wie entsprechende Unterrichtsstunden zu bewerten. <sup>3</sup>Dies gilt nicht in den Diözesen Eichstätt und Passau, wenn im Arbeitsvertrag sowohl die Tätigkeit als Religionslehrkraft als auch als Gemeindefereferent/Gemeindefereferent vereinbart ist.

## Gemeindeeinsatz – Option unter Voraussetzungen

### Sonderfall Passau und Eichstätt

In den Diözesen Eichstätt und Passau ist die Trennung zwischen den Berufen Gemeindefereferent beziehungsweise -referentin und Religionslehrkraft i. K. weniger scharf. In der Diözese Passau wird bereits jetzt arbeitsvertraglich in der Regel ein sogenannter „Mischeinsatz“ in Religionsunterricht und Seelsorge vereinbart. Auch in der Diözese Eichstätt ist dies künftig möglich.

Die Regelungen für die Abordnung in den Gemeindedienst machen im Falle eines solchen arbeitsvertraglich vereinbarten „Mischeinsatzes“ keinen Sinn. Für die betroffenen Beschäftigten finden sie daher keine Anwendung.

zählt diese im Hinblick auf eine mögliche Anrechnungsstunde wie eine dritte Schule. Dies gilt nicht, wenn sich eine der Einsatzschulen auf dem Gebiet dieser Seelsorgeeinheit befindet. Dann zählen Seelsorgeeinheit und diese Schule im Hinblick auf eine mögliche Anrechnungsstunde als ein Einsatzort.

### Ermäßigungsstunden bleiben

Wer auf Grund „pastoraler Erfordernisse“ an eine Gemeinde abgeordnet wird, behält seinen möglichen Anspruch auf Ermäßigungsstunden wegen Schwerbehinderung oder Alter. Der Gemeindeeinsatz wird im Hinblick auf die Unterrichtsverpflichtung wie Unterricht behandelt. Dadurch haben abgeordnete Religionslehrkräfte in Bezug auf die Ermäßigungsstunden keinen Nachteil. Dies entspricht auch der staatlichen Praxis bei Abordnungen.

### Im Einvernehmen geht mehr

Dort, wo sich Religionslehrkraft und Ordinariat einig sind, kann (selbstverständlich) auch über 25 Prozent hinaus ein höherer Gemeindeanteil vertraglich vereinbart werden. Dies ist in Satz 2 des § 10 Absatzes 2 festgehalten.

➤ Das Wirkungsfeld einer Lehrkraft ist zunächst und zuerst die Schule. Das gilt auch für kirchliche Religionslehrkräfte. Im Einzelfall kommt es vor, dass nicht genug Religionsstunden vor Ort verfügbar sind, weil zum Beispiel Klassen wegfallen. In solch einem Fall eine Lehrkraft für wenige Stunden an eine weit entfernte zusätzliche Schule zu schicken, steht in der Regel weder im Interesse des Dienstgebers noch im Interesse des oder der Beschäftigten. Schon bislang war es nach § 10 Absatz 1 der Dienstordnung möglich, in solchen Fällen für jeweils ein Jahr eine Aufgabe in der Gemeinde zu übertragen. Dies bleibt so.

### Gemeindearbeit bei pastoralem Erfordernis

In allen anderen Fällen war bislang für die Zuweisung von Gemeindearbeit das Einverständnis der Lehrkraft erforderlich.

Im neu gefassten § 10 Absatz 2 der Dienstordnung ist festgelegt, dass der Dienstgeber jetzt im Rahmen der „pastoralen Erfordernisse“ eine Abordnung in die Gemeinde vornehmen kann. Also auch dann, wenn genug Schulstunden vorhanden sind. Dies ist eine deutliche Ausweitung des Direktionsrechts (Weisungsrechts) des Arbeitgebers. Die KODA-Mitarbeiterseite stimmte dem nur unter der Voraussetzung zu, dass in der Ordnung der Ausnahme-

charakter einer solchen Maßnahme zum Ausdruck kommt. Es müsse klar bleiben, dass Religionslehrkräfte Lehrkräfte sind und ihr regelmäßiges Wirkungsfeld die Schule ist. Dieser Forderung wurde durch folgende Maßgaben Rechnung getragen:

- Die Übertragung erfolgt in Form der „Abordnung“ (Abordnung ist die „vorübergehende“ Zuweisung einer Beschäftigung an „einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung“). Damit wird klargestellt, dass es sich weder um eine dauerhafte Zuweisung handelt, noch um einen Regelfall. Die Mitarbeitervertretung ist vor einer Abordnung, die länger als drei Monate dauert, anzuhören.
- Die Dauer der Abordnung ist auf jeweils längstens ein Jahr begrenzt. Das hat zur Folge, dass jährlich geprüft werden muss, ob die Abordnung weiterhin erforderlich ist, und gegebenenfalls ist die Mitarbeitervertretung neu zu beteiligen.
- Der Umfang der Abordnung ist zudem auf maximal 25 Prozent des jeweiligen Beschäftigungsumfangs der Religionslehrkraft beschränkt.

Auch künftig kann Gemeindearbeit nur übertragen werden, wenn die Religionslehrkraft dafür qualifiziert ist.

### Gemeinde als dritter Dienstort

Erfolgt die Abordnung an eine Seelsorgeeinheit auf Grund pastoraler Erfordernisse,



Foto: Gerd Altmann/pixello.de

## Die neue vorläufige Entgeltordnung

### Entgeltgruppe 10 plus allgemeine Zulage

➤ Der allgemeine Erfahrungszuwachs von Beschäftigten wird im Tarifsystem durch das weitgehend automatische Aufrücken bis Stufe 6 honoriert. Der besonderen Bedeutung von Erfahrungskompetenz im katechetischen Bereich wird nun durch eine zusätzliche „allgemeine Zulage“ Rechnung getragen.

Voraussetzungen für die allgemeine Zulage sind neun Jahre Beschäftigungszeit als Religionslehrer i. K. oder Religionslehrerin i. K. Dazu zählen alle Zeiten nach der 2. Dienstprüfung oder nach einem 2. Staatsexamen, falls dieses als gleichwertig anerkannt wurde. Zur Beschäftigungszeit als Religionslehrkraft i. K. zählen auch in einer anderen Diözese zurückgelegte Zeiten und Zeiten einer Tätigkeit als Gemeindefereferent oder -referentin.

Ebenso zählen Elternzeiten zur Beschäftigungszeit. Sonderurlaub wird nur berücksichtigt, falls es sich um Sonderurlaub im dienstlichen Interesse handelt.

Nur an Grund-, Mittel- und Förderschulen

Lehrkräften an den „sonstigen Schulen“ (Realschulen, berufliche Schulen, Gymnasien) profitieren nicht von der neuen „allgemeinen Zulage“. Bei ihnen wird die

#### Vorläufige Entgeltordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst

§ 1 (...)

(2) <sup>1</sup>Religionslehrerinnen/Religionslehrer – nachfolgend Religionslehrkräfte genannt – erhalten nach erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 10. <sup>2</sup>Nach einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 Teil A, 1.) als Religionslehrkraft von neun Jahren erhalten Religionslehrkräfte eine Zulage (allgemeine Zulage). <sup>3</sup>Die Höhe der Zulage beträgt in Stufe 4 EUR 105,47, in Stufe 5 EUR 147,66 und in Stufe 6 EUR 263,68.<sup>1</sup>

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

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2 Satz 2:

1. Berücksichtigung finden nur Zeiten nach erfolgreichem Abschluss der 2. Dienstprüfung bzw. eines als gleichwertig anerkannten Abschlusses.
2. Beschäftigungszeiten als Gemeindefereferent/Gemeindefereferentin (§ 34 Abs. 3 Teil A, 1.) stehen Beschäftigungszeiten als Religionslehrkraft gleich.
3. Bei Teilzeittätigkeit findet § 24 Absatz 2 Teil A, 1. auch auf die allgemeine Zulage Anwendung.
4. Die Gewährung der Zulage nach Absatz 2 hat die Wirkung einer Höhergruppierung.

Zulage mit ihrer höheren Entgeltgruppe verrechnet (Protokollnotiz zu § 3 der Vorläufigen Entgeltordnung). Lehrkräfte, die an verschiedenen Schularten tätig sind, erhalten die neue allgemeine Zulage für

über die Stufe 6 hinausgehendes Entgelt. Da die neue Zulage die „Wirkung einer Höhergruppierung“ hat, wird diese „individuelle Endstufe“ mit der allgemeinen Zulage verrechnet.



**Lebenseinkommen.** Über das gesamte Berufsleben hinweg bringt die neue Zulage bis zu 109 000 Euro mehr Geld.

Foto: detailblick-foto - Fotolia

den Anteil ihres Beschäftigungsumfangs, mit dem sie Grund-, Mittel- und Förderschulen zugeordnet sind.

Besonderer Fall: Individuelle Endstufen werden verrechnet

Einzelne Religionslehrkräfte erhalten auf Grund von Überleitungsvorschriften ein

des kommunalen öffentlichen Dienstes gearbeitet. Sobald diese neue Entgeltordnung fertig ist, werden die bis dahin geschaffenen kirchlichen Entgeltordnungen dahingehend überprüft, ob sie mit dem neuen System des öffentlichen Dienstes stimmig sind. Diese Überprüfungsabsicht der KODA wird durch das Wort „vorläufig“ zum Ausdruck gebracht.

Was mit „vorläufiger“ Entgeltordnung gemeint ist

Alle seit dem Jahr 2005 von der Bayerischen Regional-KODA geschaffenen Entgeltordnungen heißen „vorläufige Entgeltordnungen“. Die Tarifreform des öffentlichen Dienstes ist nach über zehn Jahren Verhandlungen noch immer nicht abgeschlossen. Es wird weiter an einer neuen Entgeltordnung

(4) Religionslehrkräfte, die gemäß § 10 Teil C, 3. zur Mitarbeit in der Gemeinde abgeordnet sind und im Rahmen dieser Tätigkeit auf Grundlage der diözesanen Anweisung (§ 10 Absatz 3 Teil C, 3. i.V.m. § 2 Absatz 3 Teil C, 2.) zu besonderen Aufgaben im Sinne des § 1 Abs. 3 Teil A, 2.5. herangezogen werden, erhalten für die Dauer der Heranziehung anteilig im jeweiligen Umfang der Abordnung zur Gemeindegemeinschaft die Zulage gemäß § 1 Abs. 3 Teil A, 2.5.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 4:

In den Diözesen Eichstätt und Passau erhalten Beschäftigte, mit denen arbeitsvertraglich sowohl die Tätigkeit als Religionslehrkraft als auch als Gemeindefereferent/Gemeindefereferentin vereinbart ist, und die im Rahmen dieser Tätigkeit auf Grundlage der diözesanen Anweisung (§ 10 Absatz 3 Teil C, 3. i.V.m. § 2 Absatz 3 Teil C, 2.) zu besonderen Aufgaben im Sinne des § 1 Absatz 3 Teil A, 2.5. herangezogen werden, für die Dauer der Heranziehung die Zulage gemäß § 1 Absatz 3 Teil A, 2.5.

## Funktionszulage bei Abordnung in Gemeindegemeinschaft

### Sonderfall Passau und Eichstätt

In den Diözesen Passau und Eichstätt ist die Trennung zwischen den Berufen Gemeindefereferent beziehungsweise -referentin und Religionslehrkraft i. K. weniger scharf.

Damit Religionslehrkräfte i. K. in diesen Diözesen keinen Nachteil gegenüber Gemeindefereferenten und -referentinnen haben, wurde bezüglich einer möglichen Funktionszulage für sie eine besondere Regelungen beschlossen. Ist im Arbeitsvertrag eine „Mischtaetigkeit“ in Seelsorge und Schule vereinbart, wird die „Funktionszulage“ immer voll entsprechend dem Gesamtbeschäftigungsumfang gewährt wird, vorausgesetzt die Kriterien für die Funktionszulage sind erfüllt. Die Funktionszulage ist also *nicht* auf den Tätigkeitsanteil in der Gemeinde begrenzt.

➤ Gemeindefereferenten und -referentinnen erhalten, falls ihnen sogenannte „besondere Aufgaben“ übertragen sind, eine Funktionszulage (210,94 Euro bei Vollbeschäftigung). Diese Funktionszulage wird Religionslehrkräften i. K. *anteilig* gewährt, entsprechend eines möglichen Tätigkeitsumfangs in der Gemeinde.

Die Kriterien für die Gewährung sind die gleichen wie für Gemeindefereferenten und -referentinnen. Daher wird in der vorläufigen Entgeltordnung auf die Ordnungen für Gemeindefereferenten und -referentinnen verwiesen (= ABD Teil C, 2. und Teil A, 2.5.). Die Übertragung muss auf Grundlage einer diözesanen Anweisung erfolgen,

kann also nicht vom örtlichen Pfarrer ausgesprochen werden. Eine besondere Aufgabe im Sinne der Funktionszulage ist die „eigenständige und eigenverantwortliche Wahrnehmung“ der Verantwortung für einen Bereich der Pastoral in inhaltlicher, konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht. Die Funktionszulage kann auch bei einem Einsatz im kategorialen Bereich gewährt werden.

Die tariflichen Kriterien sind im KODA Kompass Nr. 51, Juni 2013, Seite 17-19 erläutert, zum Download unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) Ergänzend haben alle bayerischen Diözesen Ausführungsbestimmungen erlassen.

### § 2 Tätigkeit an Förderschulen

(1) Für eine Tätigkeit an Förderschulen wird entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl eine Zulage in Höhe von 14,18 EUR gewährt, die jeweils zum 1. September des laufenden Jahres an das tarifliche Entgeltniveau angepasst wird (Förderschulzulage).

Protokollnotiz zu § 2 Absatz 1:

Bei Religionslehrkräften, die am 31.12.2015 eine Förderschulzulage gemäß § 2 Absatz 2 Teil A, 2.6. in der bis 31.12.2015 geltenden Fassung in Höhe von EUR 14,77 erhalten haben und die wegen einer Tätigkeit an sonstigen Schulen eine Zulage gemäß § 3 Absatz 2 erhalten und daher die Zulage nach § 1 Absatz 2 Satz 2 nicht erhalten, bleibt es bei dem Betrag von 14,77 EUR, bis die Förderschulzulage nach Absatz 1 auf Grund tariflicher Entgeltsteigerungen eine Höhe von EUR 14,77 erreicht hat. <sup>2</sup>Ab diesem Zeitpunkt gilt auch für diese Religionslehrkräfte Absatz 1.

## Förderschulzulage – Vereinheitlichung auf den Weg gebracht

➤ Im Moment gibt es zwei Förderschulzulagen, die für Altfälle, welche seit 2005 ununterbrochen an einer Förderschule tätig sind und die für alle übrigen.

Die Zulage beträgt bei mit vollem Unterrichtsdeputat an einer Förderschule tätigen Altfällen 369,25 Euro (14,77 Euro mal 25 Wochenstunden Unterrichtspflichtzeit), bei den übrigen 354,50 Euro (14,18 Euro mal 25).

Dieser finanziell recht bescheidene Unterschied erhitzte in der KODA immer wieder die Gemüter. Die Mitarbeiterseite lehnte jede Vereinheitlichung ab, die auf einen Entgeltverlust der Beschäftigten hinausgelaufen wäre.

Im Zuge der Gewährung der allgemeinen Zulage wird einheitlich auf den Betrag von 14,18 Euro umgestellt. Ausnahme: Kirchliche Religionslehrkräfte an berufli-

chen Förderschulen und an Realschulen für Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Da diese Lehrkräfte nicht von der allgemeinen Zulage profitieren, einigte man sich darauf, dass ihre Altfall-Zulage ungekürzt erhalten bleibt. Die Altfall-Zulage nimmt aber nicht mehr an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil, so dass langfristig der Unterschied zwischen beiden Zulagen abgeschmolzen wird.

Alle Informationen vorbehalten der bischöflichen Inkraftsetzung der Regelungen. Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben in den diözesanen Amtsblättern. Die vollständigen Ordnungen unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de)

## Diözesane Gestaltungsmöglichkeiten

➤ Es ist Aufgabe der KODA ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht für alle bayerischen Diözesen zu schaffen. Meist gelingt dies – und manchmal dauert es sehr, sehr lang. Bislang nicht gelungen ist es, einheitliche Regelungen für die besonderen Funktionen und Tätigkeiten im Schulbereich zu schaffen. Dies mag

### § 8 Zusätzliche Aufgaben

Die Vergütung oder Anrechnung von Stunden für besondere Funktionen und Tätigkeiten zum Beispiel als Mentor, Ausbildungs-, Hospitations- oder Beratungslehrer richtet sich nach den jeweiligen, von der Bayerischen Regional-KODA gebilligten diözesanen Regelungen.

an den unterschiedlichen Gegebenheiten in den Diözesen liegen, möglicherweise ist auch der Einigungswille nicht immer und überall gleich ausgeprägt.

Jedenfalls hat die KODA ihre Öffnung für Regelungen, die nur für eine Diözese gelten, ausgeweitet. Durch die neue Formulierung „besondere Funktionen und

Tätigkeiten *zum Beispiel (...)*“ wird ein breites Feld für diözesane Regelungen eröffnet.

Allerdings können solche Regelungen nicht einseitig vom Arbeitgeber erlassen werden. Es bedarf immer eines KODA-Beschlusses, mit der Besonderheit, dass der Beschluss nur für eine Diözese gilt.

## Mittelschulzulage München und Freising

➤ Seit 1990 gewährt die Erzdiözese München und Freising eine Hauptschulbeziehungsweise Mittelschulzulage. Diese bislang freiwillige, übertarifliche Leistung wird weitergeführt. Die Mittelschulzulage ist jetzt unbefristet und tariflich geregelt und daher nurmehr durch KODA-Beschluss änderbar.

### § 1 (4) (...)

Protokollnotiz zu § 1:

<sup>1</sup>Die Erzdiözese München und Freising gewährt für die Tätigkeit an Mittelschulen entsprechend der regelmäßigen Wochenstundenzahl an der Mittelschule eine Zulage in Höhe von EUR 5,20 je Woche (sog. Mittelschulzulage). <sup>2</sup>Die Mittelschulzulage wird nicht gewährt, wenn für die Tätigkeit eine Förderschulzulage gewährt wird. <sup>3</sup>Religionslehrkräfte, die am 31.12.2015 für eine Tätigkeit sowohl die Förderschul- als auch die Mittelschulzulage erhalten, erhalten, solange sie diese Tätigkeit ununterbrochen weiter ausüben, beide Zulagen weiter, bis sie die allgemeine Zulage in Stufe 5 erhalten.

Bislang war es Praxis, Religionslehrkräften i. K., die in der Sekundarstufe von Förderschulen eingesetzt waren, die Mittelschulzulage zusätzlich zur Förderschulzulage zu gewähren. Diese Praxis wird eingestellt.

Die Mittelschulzulage wird bei diesen Lehrkräften mit der neuen allgemeinen

Zulage verrechnet. Religionslehrkräften an Schulen zur sonderpädagogischen Förderung, die wegen fehlender Beschäftigungsjahre noch keinen Anspruch auf die allgemeine Zulage haben, wird die zusätzliche Mittelschulzulage als Besitzstand weiter gezahlt. Und zwar so lange, bis sie ebenfalls die allgemeine Zulage erhalten.

*Manfred Weidenthaler*

# Auch Lehrkräfte dürfen jubeln

## Jubiläumswendung an kirchlichen Schulen entspricht der staatlichen Regelung

Das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) kennt eine stimmige Regelung zum Jubiläumsgeld, die aber für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen nicht gilt. Für diese Beschäftigten ist die staatliche Verordnung über die Gewährung von Jubiläumswendungen an Beamte und Richter (Jubiläumswendungsverordnung – JzV) Grundlage für das „Jubiläumsgeld“.

Die Regelung sieht für kirchliche Lehrkräfte vor bei einer Dienstzeit von:

- 25 Jahren 300,- Euro,
- 40 Jahren 400,- Euro,
- 50 Jahren 500,- Euro.

Diese Beträge sind demnach deutlich geringer als jene für sonstige Beschäftigte, die unter die Regelungen des ABD fallen (siehe KODA Kompass Nr. 59, Oktober 2015).



*Danke. Jubiläumsgeld und freie Tage als tarifliches Dankeschön für jahrzehntelanges Wirken im Dienst der Kirche.*

*Foto: Bacho Foto - Fotolia*

Die Festlegung der Jubiläumswendungszeit wird ebenfalls in dieser Verordnung näher geregelt. Es heißt dazu in Paragraph 3:

„Die Jubiläumswendungszeit beginnt mit dem Tag des erstmaligen Eintritts in ein Ausbildungs- oder hauptberufliches Beschäftigungsverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Sinne des Paragraph 29 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes.“

Der Paragraph 29, Absatz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes lautet: „Öffentlich-rechtliche Dienstherrn im Sinne dieses Gesetzes sind der Bund, die Länder, die Gemeinden (Gemeindeverbände) und andere Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit Ausnahme der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihrer Verbände.“

Diese Regelung hat unmittelbar nur für die öffentlichen Dienstherrn Bedeutung.

Bei ABD-Beschäftigten ist in entsprechender Anwendung der erstmalige Eintritt in ein Ausbildungs- oder hauptberufliches Beschäftigungsverhältnis bei einem kirchlichen Arbeitgeber oder bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn maßgeblich. Nicht als hauptberufliches Beschäftigungsverhältnis gelten nach Paragraph 3 Absatz 1 Satz 2 der Jubiläumszuwendungsverordnung Zeiten eines Wehrdienstes mit einer Gesamtdauer von bis zu zwei Jahren, Zeiten eines dem nicht berufsmäßigen Wehrdienst gleichstehenden Grenzschutz- oder Zivildienstes sowie einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese von Wehr- oder Zivildienst befreit, Zeiten der Ableistung eines freiwilligen ökologischen oder sozialen Jahres sowie die Zeiten nach Artikel 25 des Bayerischen Beamtenversorgungsgesetzes (in diesem Fall geht es um Dienstzeiten bei staatlichen Institutionen der ehemaligen DDR).

In der Verordnung heißt es weiter: „Zeiten nach Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1 und 2 [Wehrdienst oder Zivildienst], die vor dem erstmaligen Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis ... zurückgelegt wurden, sowie Zeiten als Ehrenbeamter gelten als Jubiläumsdienstzeit.“ Sie werden also bei der Berechnung der Jubiläumsdienstzeit hinzugerechnet.

Allein maßgeblich ist seit 2005 der erstmalige Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis im kirchlichen Dienst oder bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn (siehe oben). Ab diesem Zeitpunkt läuft die Jubiläumsdienstzeit. Eventuell anfallende Zeiten ohne Beschäftigung (Sonderurlaub, Elternzeit, Arbeitslosigkeit et cetera) unterbrechen die Jubiläumsdienstzeit nicht.

Zu beachten ist außerdem, dass die entsprechende Regelung zur Arbeitsbefreiung, wie sie das ABD in Paragraph 29, Absatz 1 Buchstabe d (1 Arbeitstag Arbeitsbefreiung bei 25-, 40- beziehungsweise 50-jährigem Dienstjubiläum) kennt, nicht für die kirchlichen Lehrkräfte gilt. Auch in diesem Fall muss die Jubiläumszuwendungsverordnung beachtet werden, die in Paragraph 1, Absatz 1, Satz 2 Folgendes bestimmt: „Zusätzlich kann eine Dienstbefreiung im Umfang von zwei Arbeitstagen unter Fortgewährung der Leistungen des Dienstherrn gewährt werden.“ Diese Kann-Vorschrift wird in der staatlichen Praxis wie eine Soll-Vorschrift angewendet; auch Lehrkräften an kirchlichen Schulen wird also in der Regel eine Dienstbefreiung im Umfang von zwei Arbeitstagen zu gewähren sein – was die betragsmäßig geringere Jubiläumszuwendung wieder ausgleichen dürfte.

Ludwig Utschneider

## Auch das sind Berufe der Kirche

### Krafffahrer des Bischofs

„Eine Aufgabe, die mich begeistert und stolz macht!“



Foto: Antonia Schlosser (POW)

In der heutigen Zeit ist ein Bischof viel unterwegs – Termine in der gesamten Diözese und bundesweit gehören zum Alltag. In der Regel eher im Hintergrund bleibt dabei die Person, die den Bischof ständig begleitet, der „Chefkrafffahrer“.

In der Diözese Würzburg ist es Paul Hippeli, der vor sechs Jahren diese wichtige Aufgabe übernommen hat und mit Ruhe, Zuverlässigkeit und viel Begeisterung seinen Beruf ausübt. Er fährt Bischof Dr. Friedhelm Hofmann von Termin zu Termin und beschreibt ihn als sehr guten Chef, ausgeglichen, präsent und fürsorglich.

Doch es geht nicht nur darum, einen Bischof sicher und zuverlässig von A nach B zu bringen. Die Fahrer der Bischöfe – in den 27 deutschen Diözesen sind dies ausschließlich Männer – sollten

nach Aussage von Hippeli innovativ denken, sich fachlich weiterbilden, und um modernste Fahrzeuge kümmern. Das Dienstfahrzeug von Bischof Hofmann ist ein Mercedes E-Klasse Hybrid, so berichtet Hippeli. Nach einer Umfrage der deutschen Umwelthilfe fährt er damit den umweltfreundlichsten und sparsamsten Bischofs-Dienstwagen Deutschlands.

Bei mehrtägigen Dienstfahrten ist ein Fahrer für die Routenplanung sowie einen ruhigen und entspannten Ablauf zuständig. Diskretion, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, freundliches Auftreten, Loyalität und eine sichere Fahrweise sind Grundvoraussetzungen für diesen besonderen Beruf. In der Regel haben Fahrer daher eine Ausbildung als Berufskraftfahrer, oft kommt eine technische Ausbildung dazu.

## Reinhard Donhauser-Koci

\* 23. Oktober 1947 † 18. September 2015

Die Bayerische Regional-KODA trauert um ihr langjähriges Mitglied, Studiendirektor i. R. Reinhard Donhauser-Koci. Er war vom Oktober 1998 bis September 2008 Mitglied der Lehrerkommission in der Bayerische Regional-KODA. Als Vorsitzender beziehungsweise stellvertretender Vorsitzender der Lehrerkommission war er auch Mitglied der Bayerische Regional-KODA. Donhauser-Koci hat sich für eine Vereinheitlichung und Vergleichbarkeit der arbeitsvertraglichen Regelungen für Lehrer an Schulen in kirchlicher Trägerschaft, mit den Regelungen und Leistungen für Lehrer im Freistaat Bayern, eingesetzt und engagiert.



Um den Besonderheiten dieses Berufs Rechnung zu tragen, gibt es einen speziellen Teil B, 5. im ABD, die „Regelungen für Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen“. Ihr Entgelt richtet sich nach „Pauschalgruppen“ differenziert nach monatlichen Arbeitszeitspannen. Diese reichen von 185 Stunden pro Monat bis hin zu 288 Stunden bei Chefkraftfahrern und -fahrerinnen.

Nach dem II. Vatikanischen Konzil wurde es möglich, dass Laien bei liturgischen Handlungen während eines Pontifikalamtes mitwirken. Damals wurden die Weichen gestellt für eine Mithilfe der Fahrer als Zeremoniare bei Segnungen, Firmungen oder Altarweihen. Vorher begleitete immer der bischöfliche Sekretär, in der Regel ein Priester, die Bischöfe zu solchen Terminen.

Der Fahrer ist heute mehr denn je auch Teil des Teams, das gemeinsam für den Bischof die Termine abstimmt und ihn begleitet. Besonders gefordert fühlt sich Hippeli in Zeiten von Visitationen und Firmungen. Im Rückblick fand er die Phase rund um die Entwicklung des neuen Gotteslobes, für die Bischof Hofmann zuständig war, besonders spannend. Er möchte seinen Arbeitsplatz mit niemandem tauschen und freut sich jeden Tag auf neue Fahrziele und Herausforderungen. *Dorothea Weitz*

## Wechsel auf Dienstgeberseite Neue Vertreter aus Eichstätt und Bamberg

Dr. **Evmarie Haager**, Dienstgebervertreterin der Diözese Eichstätt, schied mit Wirkung zum 30. September 2015 aus der Bayerischen Regional-KODA aus, da sie nicht mehr im Dienst der Diözese steht. Zum 1. Oktober 2015 wurde die Juristin zur Professorin ernannt und lehrt seither an der Katholischen Stiftungshochschule in München. Zugleich hat sie eine Aufgabe als Redakteurin im Bereich des Arbeitsrechts im C.H. Beck Verlag in München übernommen. Haager war aufgrund ihrer fundierten Rechtskenntnisse und ihrer freundlichen Art in der KODA auf beiden Seiten sehr geschätzt. Die Vollversammlung verabschiedete sie am 2. Dezember 2015 in Augsburg und wünschte ihr für ihre weitere Tätigkeit alles Gute und Gottes Segen.



Für Haager rückte auf Dienstgeberseite der Diakon und Hauptabteilungsleiter der Abteilung Religionsunterricht, Schulen und Hochschulen in Eichstätt Dr. **Peter Nothhaft** nach. Ordinariatsrat Nothhaft zeichnet seit 2011 für das Personal der diözesanen Schulen und für die pastoralen Laienberufe verantwortlich. Zudem ist er Präventionsbeauftragter des Bistums Eichstätt. Die Vollversammlung begrüßte Nothhaft herzlich und wünschte ihm einen erfolgreichen Einstand in seine neue Aufgabe.



Foto: Gerald Hoffmann

*Josef Glatt-Eipert*

**Mathias Vetter**, Finanzdirektor und Ordinariatsrat in der Erzdiözese Bamberg, hat zum 31. Dezember 2015 die KODA verlassen. Seit 2011 hat er mit seiner umfangreichen Sachkenntnis und seiner sympathischen Persönlichkeit das Gremium bereichert. Er wird sich verstärkt seinen umfangreichen Aufgaben in der Erzdiözese widmen. Dazu viel Erfolg und alles Gute!



Als Nachfolger wird der Leiter der Hauptabteilung Schule und Religionsunterricht, Ordinariatsrat **Hans-Dieter Franke**, in die KODA einziehen. Als Realschuldirektor i. K. hat er vielfältige Erfahrungen im Bereich der kirchlichen Schulen sammeln können. Zusätzlich zu seinen Aufgaben als Schulfreier hält er noch einige Stunden Religionsunterricht. Also ein Mann aus der Praxis für die Dienstgeberseite. Herzlich willkommen!



*Johannes Hoppe*

### Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprechpartner für Ihre Diözese

**Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern**  
Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33  
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

**Erzdiözese Bamberg**  
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62  
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

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

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

**Diözese Regensburg**  
Regina Huber 09 41/7 65 41  
Michael Wenninger 08 731/9 16 23

**Diözese Passau**  
Andreas Nock 085 61/91 81 23  
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

**Diözese Augsburg**  
Karin Jörg 08 21/41 85 05  
Klaus Probst 0 90 71/7 29 00 22  
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

**Erzdiözese München und Freising**  
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05  
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86  
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84  
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

### KODA-Mitarbeiterseite

Email-Adressen der *Dienstnehmervertreter*: [Nachname@kodakompass.de](mailto:Nachname@kodakompass.de)  
Die *Dienstgebervertreter* finden Sie unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) in der Rubrik „Dienstgeber“, Kontaktdaten über die Geschäftsstelle.

## § Auf den Punkt gebracht

Kita-Beschäftigte und andere Berufe

### „Ein Kind hat sich auf die Klappe der Spülmaschine gesetzt. Muss ich zahlen?“

Beschäftigte haften nur, wenn sie ihre Pflichten schwerwiegend verletzt haben. Nehmen wir an, die Erzieherin räumt gemeinsam mit den Kindern das Essgeschirr auf und ein Kind setzt sich dabei spontan auf die Spülmaschinenklappe. Hier dürfte im Allgemeinen kein schuldhaftes Verhalten der Mitarbeiterin vorliegen. Für den Schaden muss der Dienstgeber aufkommen.

Anders stellt sich der Fall dar, wenn es in der Einrichtung ausdrücklich verboten ist, dass sich Kinder in der Küche aufhalten. Hat die Erzieherin trotzdem das Kind in die Küche geschickt, um Geschirr aufzuräumen, hat sie möglicherweise vorsätzlich verbotswidrig gehandelt. In diesem Fall kann es sein, dass der Arbeitgeber von der Mitarbeiterin Schadenersatz verlangt.

Nach kirchlichem Tarifrecht ABD haften Beschäftigte nur bei grob fahrlässig oder vorsätzlich verursachten Schäden (§ 3 Abs. 8a - 8c ABD Teil A, 1.). Falls die Einrichtung unter die diözesanen Sammelversicherungen fällt, ist auch grobe Fahrlässigkeit durch diese Versicherung abgedeckt.

Sollte der oder die Beschäftigte tatsächlich für den Schaden aufkommen müssen, gilt: Wurde der Schaden vorsätzlich verursacht, ist der Verursacher (selbstverständlich) unbegrenzt schadenersatzpflichtig. Handelt es sich um grobe Fahrlässigkeit und ist der Schaden nicht

durch eine Versicherung gedeckt, dann sind die Umstände zu berücksichtigen. Bei sehr hohen Schadenssummen, in Höhe mehrerer Monatsgehälter, kann es sein, dass der oder die Beschäftigte nur einen Teil der Summe ersetzen muss (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgericht vom 28.10.2010 - 8 AZR 418/09)

*Manfred Weidenthaler*



*Gut gemeint. Wenn Kinder beim Helfen Schäden verursachen, ist der Erzieher (meist) nicht haftbar.*

*Foto: Martinan - Fotolia*

Alle Ausbildungsberufe

### „Ist Azubi-Zeit Beschäftigungszeit?“

Nein. Da während der „Azubi-Zeit“ die Ausbildung und nicht die Arbeitsleistung im Vordergrund steht, zählt die Zeit nicht als Beschäftigungszeit. Dies ist vor allem im Hinblick auf die Kündigungsfristen und im Hinblick auf den Anspruch auf Krankengeldzuschuss von Bedeutung.

Bei Dienstjubiläen gilt allerdings: Ausbildungszeiten zählen zur Jubiläumsdienstzeit.

*Manfred Weidenthaler*

Alle Berufe

### „Gilt bei uns der TVöD-Rechtskommentar?“

Die weitaus meisten Regelungen des kirchlichen Tarifrechts ABD sind textlich (fast) identisch mit denen des TVöD, dem „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“. In diesen Fällen können die Rechtskommentare zum TVöD herangezogen werden.

Einige Abweichungen vom TVöD, zum Beispiel den Anspruch auf Sonderurlaub aus familiären Gründen, gibt es in gleicher Weise bei der Caritas. Hier können die Rechtskommentare zum Tarifrecht der Caritas weiterhelfen.

Allerdings sind Rechtskommentare immer nur – gut begründete und gewichtige – Auslegungen. Sie helfen die Bedeutung einer Vorschrift zu verstehen, sind selbst aber keine Vorschriften.

KODA Kompass ist kein Rechtskommentar und will auch keiner sein. Er wendet sich gezielt an Nicht-Juristen – an Beschäftigte und an Vorgesetzte. Aber natürlich lassen sich dort trotzdem Antworten auf viele juristische Fragen finden. Um sicherzustellen, dass die Auslegung des ABD möglichst einheitlich erfolgt, wird der KODA Kompass in enger fachlicher Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite der KODA erstellt.

*Manfred Weidenthaler*

Alle Berufe

### „Muss ich einen Arztbesuch nacharbeiten?“

Im Grundsatz gilt: Arztbesuche sind private Angelegenheiten und außerhalb der Dienstzeit zu erledigen.

Wenn Beschäftigte selbst die Lage ihrer Arbeitszeiten bestimmen können, dann müssen sie ihre Arbeitszeiten so legen, dass sie nicht mit den „Arztzeiten“ zusammentreffen. In diesem Fall gibt es also nichts nachzuarbeiten, aber auch keine Zeitgutschrift für den Arztbesuch.

Anders ist es, wenn nach festen Dienstzeiten gearbeitet wird. Ist es nicht möglich den Arzttermin außerhalb der Dienstzeit zu legen, dann liegt eine Arbeitsverhinderung gemäß § 29 ABD Teil A, 1. vor. Die versäumte Dienstzeit ist nicht nachzuarbeiten.

Der Arbeitgeber kann als Nachweis eine Bescheinigung des Arztes verlangen.

Komplizierter ist es, falls eine Gleitzeitregelung besteht. Soweit in der Gleitzeitregelung nichts Abweichendes geregelt ist, gilt: Muss der Arztbesuch in der Kernzeit (mit Anwesenheitspflicht) erfolgen, dann ist wie bei festen Bürozeiten zu verfahren. Die versäumte Zeit ist nicht nachzuarbeiten. Während der Gleitzeit (außerhalb der Kernzeit) können Beschäftigte selbst über die Lage ihrer Arbeitszeit bestimmen. Somit haben sie die Arbeitszeit so zu legen, dass sie nicht mit dem Arztbesuch zusammentrifft.

*Manfred Weidenthaler*