

3000 Euro steuerfrei

Inflationsausgleich und Entgeltsteigerung kommen

Mit dem Juni- beziehungsweise Juli-Gehalt erhielten Beschäftigte in Form einer Einmalzahlung den ersten Teil des Inflationsausgleichs ausbezahlt. Von Juli 2023 bis einschließlich Februar 2024 folgen nun noch monatliche Zahlungen. In der Summe erhalten vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit 3000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Bundesgesetzgeber hatte Ende 2022 den Arbeitgebern ermöglicht, zum Ausgleich

der hohen Inflation weitere Leistungen auszubezahlen, die nicht zu versteuern sind und nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Auszubildende, Studierende sowie ein Teil der Praktikantinnen und Praktikanten kommen ebenfalls in den Genuss eines Inflationsausgleichs. Weitere Informationen zu den Auswirkungen der Tarifeinigung im öffentlichen Dienst der Kommunen finden Sie ab Seite 3.

Ludwig Utschneider

Themen

- 2 **Religionslehrer i. K.**
Weitere Anrechnungsstunde bei zusätzlichen Einsatzschulen
- 3 **Entgeltsteigerungen kommen**
Bis zu 17 % mehr Geld ab 1. März 2024
- 5 **KODA-Wahl 2023**
Die neuen Vertreterinnen und Vertreter für die Amtszeit 2023 bis 2028
- 7 **Pfarrhelferinnen-Update**
Neue Berufsbezeichnung und bessere Vergütung in der Ausbildung
- 7 **Ausgleich für Corona-Belastung**
Nach Vermittlungsverfahren Anerkennungstag möglich
- 9 **Mesner und Kirchenmusiker**
Der neue Arbeitszeitkalender für das Jahr 2024 ist verfügbar
- 9 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Neue Eingruppierungsregelungen für Nichterfüller
- 11 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Neuer Orts- und Familienzuschlag seit 1. April 2023
- 12 **Personalia**
*Verabschiedungen von Vertretern der Mitarbeiterseite
Wechsel auf Dienstgeberseite*
- 16 **Tarif-Anpassungen**
 - Wechsel zwischen Entgelttabellen
 - Anrecht auf Stundenerhöhung bei Teilzeit
 - Neue Regelungen bei Beschäftigungsverbot von Schwangeren



Wir für Sie

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!**

Vor nunmehr knapp 25 Jahren wurde der KODA Kompass aus der Taufe gehoben. Im Dezember 1998 erschien die erste Ausgabe. Am Ende des Jahres 2023 werden Sie das 90. Heft erhalten haben. Anfänglich zaghaft in schwarz-weiß gehalten, versuchte die Redaktion über die Jahre hinweg mit der Zeit zu gehen und auch mehr Farbe in das teils spröde Tarifrecht hineinzubringen, das im Mittelpunkt des KODA Kompass steht. Die Informationsarbeit ist ein wichtiges Aufgabenfeld innerhalb der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen. Wir gestalten Ihre Arbeitsvertragsbedingungen, weil die Bischöfe den kircheneigenen Weg, den sogenannten Dritten Weg, für richtig halten. Die Ende 2022 runderneuerte Grundordnung hat diesen Stabilitätsanker „Dritter Weg“ nochmals bekräftigt. Und uns ist es sehr wichtig, Ihnen gegenüber offen und transparent zu vermitteln, was wir für Sie tun.

Es ist ein hohes Gut, dass in unserem Arbeitsvertragsrecht, dem ABD, eine Tarifautomatik verankert ist. Sie lässt Tarifsteigerungen im öffentlichen Dienst automatisch auch für die kirchlichen Beschäftigten wirksam werden. Daneben aber geht es der Kommission darum, eigene Akzente zu setzen, wo sie notwendig oder wünschenswert sind. Notwendig sind sie zum Beispiel im Bereich kirchenspezifischer Berufe wie Mesnerinnen und

Mesnern oder pastoralen Beschäftigten. Da funktioniert keine Übernahme aus dem öffentlichen Dienst, da weder Kommunen noch Bund oder Länder solche Tätigkeiten abbilden. Daneben sind Regelungen anzustreben, die auf den besonderen Charakter des kirchlichen Dienstes abstellen. So verhandelten wir zuletzt innerhalb der Bayerischen Regional-KODA unter anderem über einen Ausgleich für die große Belastung in der Corona-Pandemie. Am Ende fehlte es an den notwendigen Stimmen innerhalb der Kommission, da Beschlüsse eine Zweidrittel-Mehrheit voraussetzen. Die Mitarbeiterseite entschied sich darauf hin, den Vermittlungsausschuss in der Sache anzurufen. Denn auch das ist Teil des „Dritten Weges“: Streik und Aussperrung sind ausgeschlossen, wir müssen innerhalb der Kommission Ergebnisse erreichen. Oder wir rufen eben den Vermittlungsausschuss an, der unter Beteiligung von Externen und einem neutralen Vorsitzenden die Aufgabe hat, einen Kompromissvorschlag zu erarbeiten. Das ist in diesem Fall auch gelungen.

Unsere Arbeit für Sie geht nun in die 10. Amtsperiode. Sie haben vor wenigen Wochen Ihre Vertreterinnen und Vertreter für die nächsten fünf Jahre gewählt. Ohne Ihre Unterstützung oder Ihre konstruktive Begleitung ist die Kommissionsarbeit schwieriger. Daher unsere Bitte: Gehen Sie auf uns zu, wenn Sie Fragen zu Ihrem Arbeitsvertragsrecht haben. Wir können und dürfen keine Rechtsberatung leisten, aber es ist unsere Aufgabe, Ihnen das Arbeitsvertragsrecht zu erläutern und darüber zu informieren. Dieser Informationsaufgabe kommen wir seit knapp 25 Jahren auch in Form des KODA Kompass nach. Und wir



**Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe**

werden das Angebot in den nächsten Jahren weiter verbessern, nicht zuletzt auch auf unserer Homepage www.kodakompass.de - und wer weiß, vielleicht treffen wir uns demnächst auch in der weiten Welt sozialer Medien von Instagram, Facebook und Co.

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

Zusätzliche Anrechnungsstunde für Religionslehrer

Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst erhalten eine zusätzliche Anrechnungsstunde, wenn sie an fünf oder mehr Schulen beziehungsweise Teilen von Schulen tätig sind. Das hat die Bayerische Regional-KODA in der Vollversammlung im März beschlossen. Ab drei oder mehr Schulen gab es schon bisher eine Anrechnungsstunde. Voraussetzung für diese erste Anrechnungsstunde ist weiterhin, dass die Schulen mindestens zwei Kilometer

voneinander entfernt sind. Für die fünfte und weitere Einsatzstellen entfällt das Kriterium der Mindestentfernung.

Religionslehrkräfte müssen aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen an immer mehr Schulen unterrichten. Damit erhöht sich die Zahl der Konferenzen und Schulveranstaltungen. Außerdem sind mehr Schulgottesdienste vorzubereiten und zu halten. Zudem müssen sich die Religionslehrkräfte mit weitaus mehr Beteiligten an

den verschiedenen Schulen absprechen. Dem dadurch erhöhten Zeitaufwand möchte die neue Regelung Rechnung tragen. Die Änderung tritt zum 1. September 2023 in Kraft.
Christian Dorn

Rechtsgrundlage:
§ 8 Abs. 6 ABD Teil C, 3. (Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst)

War das harte Ringen erfolgreich?

Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst wirken sich auf kirchliche Beschäftigte aus

Es ist eine schwierige und konfliktreiche Verhandlungsphase zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden von Kommunen und Bund gewesen. Nach einem Schlichtungsverfahren konnten sich beide Seiten in der zweiten Aprilhälfte auf ein Ergebnis verständigen: neben Inflationsausgleichs-Zahlungen umfasst es vor allem die ab 1. März 2024 vorgesehenen Entgeltsteigerungen. Die Entgelte werden um einen Sockelbetrag in Höhe von 200 Euro und zusätzlich um 5,5 Prozent angehoben. Die Mindesthöhung beträgt in jedem Fall aber 340 Euro. Die Änderungen des Entgelts werden aufgrund der Tarifautomatik im ABD zeitgleich für die kirchlichen Beschäftigten übernommen. Aber nicht alles, was auf dem Verhandlungstisch lag, konnte umgesetzt werden.

Wermutstropfen Altersteilzeit

Neben den Veränderungen des Entgelts gab es weitere Verhandlungsthemen, unter anderem die Altersteilzeit. Bei diesem für einige Beschäftigte wichtigen Thema konnte keine Einigung erzielt werden. Die Ende 2022 ausgelaufene Regelung zur Altersteilzeit ist von den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes nicht verlängert worden. Die Mitarbeiterseite innerhalb der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen hat daraufhin Beratungen in der Kommission angestoßen, für kirchliche Beschäftigte eine Nachfolgeregelung zu schaffen. Allerdings konnte diesbezüglich bis zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe noch keine Verständigung erzielt werden. Unabhängig davon können Beschäftigte und ihr jeweiliger Arbeitgeber auf Basis des Altersteilzeitgesetzes einen Vertrag über die Altersteilzeit schließen. Allerdings besteht eben kein Anspruch mehr auf eine Altersteilzeit, sondern nur die Möglichkeit auf Altersteilzeit nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes.

Die Tarifeinigung (unter anderem der Inflationsausgleich) gilt nicht für:

- Kurzfristig Beschäftigte
- Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
- Lehrkräfte an kirchlichen Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung
- Beschäftigte in der Tätigkeit als Waldarbeiter
- Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen sowie in Hotels und Gaststätten, Brauereien und im Buchhandel
- Ordensbeschäftigte, deren Tätigkeit unter die einschlägigen Handwerks- bzw. Handels-Tarifverträge fallen

Beschäftigte	
Einmalzahlung	Monatliche Zahlungen
Juni 2023	Juli 2023 bis Februar 2024
1240 Euro (bei Vollzeit)	220 Euro (bei Vollzeit)
Voraussetzungen: Arbeitsverhältnis muss am 1. Mai 2023 bestanden haben. Beschäftigte müssen im Zeitraum 1. Januar bis 31. Mai 2023 für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt (oder gleich gestellte Leistungen, zum Beispiel Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz, Krankengeld, Krankengeldzuschuss) gehabt haben.	Voraussetzungen: Arbeitsverhältnis muss in den jeweiligen Monaten bestehen. Beschäftigte müssen im jeweiligen Monat mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt haben. Maßgeblich sind jeweils die Verhältnisse am ersten des jeweiligen Monats.

Auszubildende, Praktikanten (nach Teil E, 2.; Berufsanerkennungsjahr), Studierende	
Einmalzahlung	Monatliche Zahlungen
Juni 2023	Juli 2023 bis Februar 2024
620 Euro (bei Vollzeit)	110 Euro (bei Vollzeit)
Voraussetzungen: Ausbildungsverhältnis muss am 1. Mai 2023 bestanden haben. Es muss im Zeitraum 1. Januar bis 31. Mai 2023 für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt gehabt haben.	Voraussetzungen: Ausbildungsverhältnis muss in den jeweiligen Monaten bestehen. Es muss im jeweiligen Monat mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt haben. Maßgeblich sind jeweils die Verhältnisse am ersten des jeweiligen Monats.

Ausgleich für hohe Inflation

Die Sonderzahlung für den Inflationsausgleich ist der erste Baustein im Rahmen der Tarifeinigung. Die Zahlung dieser Inflationsausgleichsprämie erfolgt als Arbeitgeberzuschuss zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise ergänzend zum eigentlichen Entgelt. Die Prämie ist gemäß Einkommensteuergesetz (§ 3 Nr. 11c) steuerfrei und sozialversicherungsfrei. Dieser Zuschuss ist kein zusatzversorgungs-pflichtiges Entgelt. Es werden also keine Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung

abgeführt. Außerdem zählen diese Sonderzahlungen nicht zum eigentlichen Entgelt, daher führen sie nicht zum Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze.

Ergänzend dazu ist für Beschäftigte, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden, eine Regelung getroffen worden. So erhalten auch Beschäftigte in der Freistellungsphase den Inflations-Ausgleich hälftig. Die Dienstgeberseite empfiehlt zudem, den Praktikantinnen und Praktikanten im SPS beziehungsweise im SEJ, die sich in einer Ausbildung zu erzieherischen Berufen befinden, einen Inflationsausgleich zu gewähren.



Klare Forderungen der Gewerkschaften – ver.di warb großflächig für die Tarifforderungen 2023 wie zum Beispiel in Berlin-Mitte.
Foto: Ludwig Utschneider

Sockel und mehr Entgelt

Die eigentliche Entgeltsteigerung wird dann zum 1. März 2024 kommen. Sie erfolgt in zwei Rechenschritten. Zunächst werden alle Entgelte um jeweils 200 Euro erhöht. Darauf aufbauend kommt es zu einer prozentualen Entgeltsteigerung um 5,5 Prozent. Noch stärker werden die Entgelte in der Entgeltgruppe 1 sowie in der Entgeltgruppe 2 Stufe 1 angehoben. Die dort Eingruppierten erhalten 340 Euro mehr. Die genannten Beträge beziehen sich auf ein Vollzeit-Entgelt.

Das ABD sieht an einigen Stellen auch Zulagen vor, die sich parallel zu den Entgeltsteigerungen erhöhen. Angesichts der Art des Abschlusses (Sockelbetrag und prozentuale Entgeltsteigerung) ist festgelegt, dass diese Zulagen um 11,5 Prozent angehoben werden. Zu diesen Zulagen zählen insbesondere die SuE-Zulage für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst sowie Zulagen für Pastoralreferentinnen bezie-

ungsweise Pastoralreferenten, Gemeindefreferentinnen und Gemeindefreferenten sowie Religionslehrkräfte. Außerdem werden die in Altersteilzeit-Verträgen festgelegten Wertguthaben ebenfalls zum 1. März 2024 um 11,5 Prozent angehoben. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieser Ausgabe war noch nicht abschließend geklärt, welche Auswirkungen die Entgeltsteigerungen auf die besondere Einmalzahlung (§18a ABD Teil A, 1.) haben wird.

Mehr für Azubis

Höhere Ausbildungsvergütungen wird es ab 1. März 2024 auch für Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten (ABD Teil E, 2.) sowie Auszubildende (ABD Teil E, 1.) geben. Die Vergütung steigt dann um monatlich 150 Euro.

Fachkräftemangel im Blick

Die einschlägigen Bestimmungen für den Bereich Pflege sowie des Sozial-

und Erziehungsdienstes in Pflege- und Betreuungseinrichtungen wurden ergänzt. Nach dem Vorbild des Bereichs Krankenhäuser kann nun auch entsprechenden Beschäftigten in Pflege- und Betreuungseinrichtungen ein höheres Entgelt gezahlt werden. Damit soll Dienstgebern bei Personalmangel ermöglicht werden, mehr zu zahlen. Grundsätzlich können die oder der Beschäftigte dann ein um bis zu zwei Erfahrungsstufen erhöhtes Entgelt erhalten. Bei Beschäftigten in den Stufen 5 und 6 kann die Erhöhung einen Betrag erreichen, der bis zu 20 Prozent der Stufe 2 in der jeweiligen Entgeltgruppe ausmacht. Allerdings ist eine solche Aufzählung eine reine Kann-Bestimmung. Sie kann zu folgenden Zwecken gewährt werden:

- Regionale Differenzierung
- Deckung des Personalbedarfs
- Bindung von qualifizierten Fachkräften.

Diese Aufzählung kann jeweils Gruppen von Beschäftigten oder auch einzelnen Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeitern gewährt werden. Eine derartige Zulage muss nicht befristet werden, ist aber jederzeit durch den Dienstgeber widerrufbar. Im ABD-Bereich wird nur ein kleiner Teil von Einrichtungen gemäß dieser Regelung Aufzahlungen vornehmen können. Der Bereich der Kindertageseinrichtungen ist von dieser Verständigung auf Ebene der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes nicht erfasst.

Fazit und Ausblick

Am Ende der Tarifverhandlungen bilanzierten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände jeweils für sich das Tarifergebnis. Es liegt im Wesen eines Kompromisses, dass beide Seiten Federn lassen mussten und nicht alle Forderungen durchsetzen konnten. Gleichwohl wird es viele Beschäftigte geben, für die das Tarifergebnis, das unmittelbar auch für kirchliche Beschäftigte im ABD-Bereich übertragen wird, eine deutliche Verbesserung darstellt. Das erzielte Ergebnis wirkt nun auf jeden Fall bis Ende 2024. Die nächsten Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Kommunen und des Bundes stehen im Januar 2025 an.

Ludwig Utschneider

Sie haben entschieden

Beschäftigte haben KODA-Mitarbeiterseite neu gewählt

Am 10. Mai 2023 war Wahltag – die über 56 000 Wahlberechtigten hatten die Möglichkeit, die Mitglieder der Mitarbeiterseite für die nächste Amtszeit zu wählen. Diese beginnt am 1. September 2023 und dauert fünf Jahre. Erstmals konnten die Beschäftigten der Diözese Augsburg vier statt drei Vertreterinnen und Vertreter wählen. Grund dafür war die stark gestiegene Zahl an Beschäftigten im dortigen Bistum. Die bayerischen Bischöfe haben auf Empfehlung der Kommission die Sitzzahl angepasst. Gleichzeitig setzte sich die Kommission das Ziel, für die Amtszeit ab September 2028 nochmals grundsätzlich über die Zusammensetzung zu beraten.

Großes Interesse an Kandidatur

Die Beschäftigten in den Diözesen schickten im Vergleich zu zurückliegenden Wahlen eine recht hohe Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern ins Rennen. 49 Kandidatinnen und Kandidaten traten bayernweit zur Wahl an. Dies sind knapp 25 Prozent mehr als 2018. Das ist ein hervorragender Wert und ein Zeichen dafür, dass innerkirchliche Mitbestimmung gelebt wird. Die erst zu Beginn des Jahres reformierte

Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO) hat nicht zuletzt die Mitwirkung der Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeitsvertragsbedingungen bestätigt.

Luft nach oben

Gleichwohl gab es bei dieser Wahl auch Wermutstropfen. Einzelne Dienstgeber verhinderten das Mitbestimmungsrecht ihrer Beschäftigten. Die notwendigen Schritte zur Erstellung der Wählerlisten oder zur Aufnahme ins Rechtsträgerverzeichnis wurden versäumt oder gar bewusst nicht gegangen. Gerade im Bereich kirchlicher Hochschulen sorgte dies für Enttäuschung und Unverständnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Jünger und weiblicher

Die Wählerinnen und Wähler haben nicht nur für eine größere Zahl jüngerer Mitglieder auf Mitarbeiterseite gesorgt, sondern auch mehr Frauen in die Kommission gewählt. Waren in der bisherigen Amtszeit von den gewählten Mitgliedern auf Mitarbeiterseite sechs Frauen, hat sich deren Zahl nun auf zehn erhöht. Aus jeder Diözese und auch aus dem Wahlbereich

für angestellte Lehrkräfte wurde eine Kandidatin in die Kommission gewählt. Liegt das Durchschnittsalter der gewählten Kommissionsmitglieder auf Mitarbeiterseite nun bei knapp 52 Jahren, liegt das auch daran, dass ein knappes Fünftel der Mitglieder unter 35 Jahre alt ist.

Wahlbeteiligung ausbaufähig

Dass die Beschäftigten ihre Vertreterinnen und Vertreter direkt wählen können, ist ein hohes Gut. Nur so können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unmittelbar Einfluss nehmen auf die Zusammensetzung der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen. Wahlrecht heißt aber nicht Wahlpflicht. Die Bandbreite der Wahlbeteiligung in den einzelnen Diözesen beziehungsweise im Lehrer-Wahlbezirk reicht von knapp 41 Prozent, die in der Diözese Würzburg erreicht wurden, bis zu knapp 24 Prozent in der Diözese Regensburg. Insgesamt ist die Wahlbeteiligung allerdings mit einem Schnitt von etwas über 30 Prozent in etwa auf dem Niveau der Wahlen von 2018 und damit nicht überragend ausgefallen. Hier wird im Nachgang zur Wahl zu prüfen sein, warum in einzelnen Diözesen die Wahlbeteiligung vergleichsweise gering ausfiel.

Ludwig Utschneider



Das Kreuz an der richtigen Stelle – KODA-Wahl 2023 sorgt für aktive Gestaltung der Arbeitsvertragsbedingungen kirchlicher Beschäftigter im Dritten Weg.

Foto: Tim Reckmann / pixello.de

Ihr KODA-Team für die Amtszeit 2023-2028

Wer sie sind und wie Sie sie erreichen können

Für die neu gewählten Vertreterinnen und Vertreter beginnt die Amtszeit 2023-2028 am 1. September 2023. Sie erreichen die Mitglieder dann unter der jeweiligen E-Mail-Adresse: nachname@kodakompass.de



Ihr KODA-Team für die nächsten Jahre – die Mitarbeiterseite traf sich im Juni zur gemeinsamen Klausur-Sitzung in Leitershofen bei Augsburg.

Foto: Martin Laußer

Juliane Felix (geb. Brendel) Bildungsreferentin Erzdiözese München und Freising	Anna-Maria Dallinger Personalsachbearbeiterin Diözese Augsburg	Andreas Nock Pastoralreferent Diözese Passau
Astrid Fürleger Leiterin Kindertageseinrichtung Erzdiözese München und Freising	Christian Dorn Pastoralreferent Diözese Augsburg	Ramona Würdinger Sachbearbeiterin Diözese Passau
Manfred Weidenthaler Religionslehrer i. K. Erzdiözese München und Freising	Myriam Gammer Bildungsreferentin Diözese Augsburg	Reinhard Böhm Gemeindereferent Diözese Regensburg
Robert Winter Pastoralreferent Erzdiözese München und Freising	Klaus Probst Mesner Diözese Augsburg	Regina Huber Leiterin Kindertageseinrichtung Diözese Regensburg
Josef Glatt-Eipert KAB-Rechtssekretär Diözese Eichstätt	Inge Augsburger Erzieherin Erzdiözese Bamberg	Ralph Stapp Pastoralreferent Diözese Würzburg
Renate Ziller Personalsachbearbeiterin Diözese Eichstätt	Johannes Hoppe Religionslehrer i. K. Erzdiözese Bamberg	Dorothea Weitz Religionslehrerin i. K. Diözese Würzburg
Ludwig Utschneider Oberstudienrat i. K. Vertreter angestellte Lehrkräfte	Veronika Zimmermann Studienrätin i. K. Vertreterin angestellte Lehrkräfte	Sonja Mitze Vertreterin Katholische Erziehergemein- schaft KEG (Gewerkschaft)

Pfarrhelferinnen umbenannt und aufgewertet

Verbesserungen für diese Berufsgruppe der Diözese Augsburg

Die Anforderungen an die pastoralen Berufe haben sich in den letzten Jahren massiv verändert. Auch die Arbeit der Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer ist davon betroffen. Ihre Einsatzgebiete werden größer, fachliche Kenntnisse und selbständiges Arbeiten sind stärker gefordert. Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer arbeiten in vielfältigen Aufgabenfeldern der Seelsorge in Pfarrgemeinden und Pfarreiengemeinschaften. Die Berufsgruppe gibt es nur in der Diözese Augsburg.

Pfarrhelferinnen werden zu Pfarrreferentinnen

Schon längere Zeit wird innerhalb der Berufsgruppe darüber gesprochen, ob Pfarrhelferin beziehungsweise Pfarrhelfer noch die passende Bezeichnung für den Beruf ist. Aufgrund der gewachsenen Anforderungen kann man kaum noch

von einem „Helferberuf“ sprechen. Der Diözesanvorstand der Berufsgruppe hat schließlich einen Antrag an den Augsburger Bischof Bertram Meier zur Änderung der Berufsbezeichnung gestellt. Aus „Pfarrhelferinnen“ und „Pfarrhelfern“ sollten „Pfarrreferentinnen“ und „Pfarrreferenten“ werden. Bischof Meier hat dieser Änderung zugestimmt, zum 1. April 2023 wurde sie umgesetzt. Die Kommission hat diese Änderung der Berufsbezeichnung in die Entgeltordnung übernommen.

In der Ausbildung besser eingruppiert

Zugleich wurde beschlossen, dem Antrag der Diözese Augsburg auf Änderung der Eingruppierung der Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten zu entsprechen. Bei einer Überprüfung hat die Diözese Augsburg festgestellt, dass die geltende Eingrup-

pieerung die gewachsenen Anforderungen nicht mehr abbildet. Dies betrifft Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten im Vorbereitungsdienst und in der Berufseinführung. Rückwirkend zum 1. September 2022 sind Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten im Vorbereitungsdienst in die Entgeltgruppe 7 eingruppiert. Bisher waren sie in der Entgeltgruppe 5. Zum gleichen Zeitpunkt kommen Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten in der Berufseinführung in die Entgeltgruppe 8 statt wie bisher in die Entgeltgruppe 7. Das gegebenenfalls höhere Entgelt wird nachgezahlt. Unverändert bleibt die Eingruppierung nach abgelegter 2. Dienstprüfung in die Entgeltgruppe 9a. Darüber hinaus kann eine Funktionszulage gewährt werden.

Die neue Berufsbezeichnung und die höhere Eingruppierung beim Start in den Beruf versuchen den Veränderungen in der beruflichen Wirklichkeit tariflich gerecht zu werden. Die Hoffnung ist, dass dies zur Attraktivität des Berufs beiträgt.

Christian Dorn

Rechtsgrundlage: § 1 Abs. 1 und 2 ABD Teil A, 2.15.

Später Corona-Dank

Anerkennungstag für besonders Belastete – bei vielen Beschäftigten nur mit Antrag

Die Pandemie ist längst vorüber, manche können das C-Wort nicht mehr hören und wünschen sich, so etwas nie mehr erleben zu müssen. Im ABD wirkt Corona nun nochmal etwas nach. Nach langen Verhandlungen wurde die Möglichkeit geschaffen, dass Beschäftigte, die in Corona-Zeiten besonders belastet waren, als kleine Anerkennung einen bezahlten freien Tag erhalten können. Die Regelung gilt nur 2023. Und viele müssen, damit sie den Tag bekommen, einen Antrag stellen. Ob er gewährt wird, liegt im Ermessen der zuständigen Führungskraft.

Die Geschichte des Corona-Anerkennungstags, der von der Mitarbeiterseite in die Kommission eingebracht wurde, reicht fast zwei Jahre zurück. Damals waren die Eindrücke noch ganz frisch, wie besonders belastet viele Beschäftigte durch die Pandemie waren: Hygieneverordnungen studieren und umsetzen, Online-Unterricht, erhöhte Ansteckungsgefahr in der Kita, ver-

stärktes Desinfizieren und vieles mehr. Dass man über Monate auch am Arbeitsplatz eine Maske tragen und sich testen musste, darf dabei nicht vergessen werden. Die Mitarbeiterseite war der Ansicht, dass diese Mehrbelastungen auch arbeitsrechtlich nicht außer Acht gelassen werden dürfen. Hinzu kam, dass auch Beschäftigte auf Kommissions-Mitglieder zugehen und eine Kompensation einforderten.

Einigung erst im Vermittlungsausschuss

In den Verhandlungen zeigte sich bald, dass sich die Dienstgeberseite der Kommission mit dem Antrag schwer tat. Einerseits entstünden weitere Personalkosten, die solch ein Antrag nach sich ziehen würde. Andererseits wurde die Frage aufgeworfen, weshalb die Kommission eine Anerkennung der Corona-Mehrbelastungen regeln sollte, wo diese doch eigentlich bei

der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten anzusiedeln sei. Es half auch nichts, dass die Mitarbeiterseite Abstriche vom ursprünglich gestellten Antrag machte. So wurde beispielsweise aus zwei Tagen nur noch ein Tag, das Wort „Kompensation“ wurde durch „Anerkennungstag“ ersetzt. Nachdem der Antrag in der Frühjahrs-Vollversammlung nicht die erforderliche Mehrheit fand, rief die Mitarbeiterseite den Vermittlungsausschuss an, um die Wichtigkeit ihres Anliegens nochmal zu unterstreichen. Der Vermittlungsausschuss hatte nun die Aufgabe, einen tragfähigen Kompromiss zu erarbeiten.

Corona-Tag nur 2023 – Anträge rechtzeitig stellen

Im Juli wurde nun ein Vermittlungsvorschlag erarbeitet, der wenige Tage später in der Vollversammlung bestätigt wurde. Dieser sieht vor, dass alle ABD-



Leere Schulen – die Corona-Pandemie zwang Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte wochenlang in den Distanzunterricht. Foto: Paulwip / pixello.de

Beschäftigten, die an einer kirchlichen, öffentlichen oder privaten Schule eingesetzt sind, heuer einmalig am Buß- und Betttag (22. November 2023) einen Tag frei bekommen. Schulen und Schulreferate sollten organisieren und kommunizieren, dass das entsprechende Personal dafür keinen Antrag stellen muss. Alle Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen, auch das nicht-pädagogische Personal,

erhalten nach rechtzeitiger Antragstellung ebenfalls einen Anerkennungstag. Auch hier braucht es keine weitere Prüfung, ob eine besondere Corona-Belastung vorlag. Gleiches gilt für alle Beschäftigten, die in Pflege-Einrichtungen in einem Gesundheitsberuf arbeiten und nach Nummer 17 ABD Teil A, 2.3. eingruppiert sind. Alle übrigen Beschäftigten, die unter den ABD-Bereich fallen, können aufgrund

„coronapandemiebedingter Belastung“ einen Antrag auf einen Tag Arbeitsbefreiung stellen. Dies muss so frühzeitig geschehen, dass der Anerkennungstag noch im Jahr 2023 gewährt und genommen werden kann. Der Antrag muss bei diesen Beschäftigten aber noch die „Hürde“ überwinden, dass die Bewertung des Arbeitgebers tatsächlich bei der oder dem jeweiligen Beschäftigten eine besondere Belastung in Corona-Zeiten ergab. Wer einen Corona-Anerkennungstag erhält, muss diesen zwingend noch in diesem Jahr nehmen. Eine Übertragung ins nächste Jahr ist ebenso ausgeschlossen wie eine finanzielle Abgeltung.

Nur wer zu Corona-Zeiten beschäftigt war, ist berechtigt

Grundvoraussetzung, um in den Genuss des Anerkennungstages zu kommen, ist, dass die Beschäftigten in Corona-Zeiten beschäftigt waren. Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter müssen seit dem 1. März 2020 ununterbrochen beim selben Arbeitgeber beschäftigt sein und Anspruch auf Entgelt oder Entgelt-Fortzahlung haben. Die Gewährung des Corona-Anerkennungstages erfolgt unter Fortzahlung des Entgelts.

Klaus Probst

Rechtsgrundlage: Protokollnotiz zu § 29 Absatz 3 Satz 1 ABD Teil A, 1.

Kommentar

Danken will gelernt sein

Nein, ich will gar nicht erst versuchen, den im letzten Moment gefundenen Kompromiss in Sachen Corona-Anerkennungstag als Erfolg zu verkaufen. Gewiss, es gibt nun die Möglichkeit, für die beruflichen Mühen und Belastungen in der Corona-Zeit einen Tag frei zu bekommen – immerhin! Das ist besser als nichts. Der Grund, warum sich die Mitarbeiterseite mit diesem Thema überhaupt auseinandergesetzt und einen Antrag eingebracht hat, stimmt nachdenklich. Es war die an uns herangetragene Unzufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen, dass der Dank für Mehrbelastung in den Einrichtungen und Betrieben oftmals gar nicht kam oder nur sehr spärlich ausfiel – und dass man den Dank nun auf tariflicher Ebene

„erzwingen“ solle. Soweit hätte es nicht kommen müssen, wenn die Mitarbeitenden überall vor Ort wertschätzend behandelt worden wären und eine Dankeschön-Kultur stärker ausgeprägt (gewesen) wäre. Den Dank nun auf arbeitsrechtlicher Ebene zu regeln, ohne groß darüber diskutieren zu müssen, wäre ein richtiges Zeichen der kirchlichen Kommission gewesen. Bedauerlich ist, dass nach harten Auseinandersetzungen innerhalb der Kommission erst in einem Vermittlungsverfahren ein Minimalkonsens erreicht werden konnte, anstatt flächendeckend für alle kirchlichen ABD-Beschäftigten einen Anerkennungstag (im Ursprungsantrag sogar zwei Tage) auszuloben. Dass im Ergebnis nun ein paar Berufsgruppen den Tag bekommen, ohne

mit der Chefin oder dem Chef verhandeln zu müssen, andere hingegen darum betteln müssen, sorgt sicher für Unruhe. Das lässt bei einigen den Gedanken aufkommen, dass sie in Corona-Zeiten weniger Belastung hatten. Das stimmt nur in wenigen Fällen. Schade, dass nun viele Beschäftigte erst beweisen müssen, dass sie ebenso belastet waren, um einen Anerkennungstag zu bekommen. Darin aber liegt nun wieder die Chance der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vor Ort. Sie könnten die allerletzte Gelegenheit nutzen, ihren durch Corona geplagten Beschäftigten doch noch ein minimales DANKE zu sagen, indem sie ihnen den Anerkennungstag gewähren.

Klaus Probst

steht Anspruch auf Freizeitausgleich.
 wochen sieht das ABD unterschiedliche Verfahren vor. Gesetzliche oder betriebliche
 einden kein gesetzlicher Feiertag und fällt dort unter die Kategorie ***
 nur einen ganzen freien Ersatztag, unabhängig davon wie viele Stunden gearbeitet w
 if einen ganzen freien Ersatztag. Die Zahl der gearbeiteten Stunden wird in der Ausgl
 id, am Feiertag 19 Er bekommt einen freien Ersatztag und muss in dieser Woche an d
 lung. In der Zeile der Angabe ist immer wie unter 16 beschrieben zu verfahren.
 1, § 6 Abs. 3. Für Arbeit an diesen Tagen ist "entsprechender Freizeitausgleich" inne

Mesner, Kirchenmusiker

Arbeitszeit planen, berechnen,
prüfen

Der Arbeitszeitkalender 2024 für Mesnerinnen und Mesner sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

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

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

Erste Etappe geschafft

Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte ohne volle Lehramtsbefähigung modernisiert

In sehr intensiven Verhandlungsrunden hat die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte seit Herbst 2020 an der Neufassung der Eingruppierungsregelungen für sogenannte Nichterfüller gearbeitet. Erste Beschlüsse dazu hat die Kommission in der März-Vollversammlung getroffen. Seit 1. August 2023 gelten für neu eingestellte Lehrkräfte, die nicht über die jeweilige Lehramtsbefähigung verfügen, die völlig neu gestalteten Eingruppierungsregelungen. Damit werden die aus den 1990er Jahren stammenden Eingruppierungsrichtlinien, die damals weitgehend wortgleich vom Freistaat Bayern übernommen wurden, abgelöst. Für Bestandslehrkräfte gelten die neuen Eingruppierungsregelungen ab dem 1. Januar 2024.

Motive für die Neuregelung

Die bisherigen Eingruppierungsregelungen waren nicht mehr zeitgemäß. Die in den Anlagen A und B zu ABD Teil B, 4.1. abgebildeten Fallgruppen nahmen auf geänderte Studienabschlüsse (unter anderem Master und Bachelor) keinen Bezug und waren in sich oft nicht logisch aufgebaut. Insgesamt bis zu 17 unterschiedliche Fallgruppen pro Schulart, unterschiedlich lange Bewährungsaufstiege (in einzelnen Fällen gab

es gar keine) und kaum nachvollziehbare Unterscheidungen in ähnlich gearteten Schularten machten das bestehende System kompliziert und streitanfällig. Ein wiederkehrender Streitfall war die Frage, welche Diplom-Studiengänge am Gymnasium für die Fallgruppe 1 ausreichten und welche nicht.

Daneben wendeten sich auch Schulträger an die Kommission und regten an, Verbesserungen in einzelnen Bereichen zu beschließen. Zu nennen ist hier der Wunsch, die bislang in einzelnen Fallgruppen als niedrigste Eingruppierung geregelte Besoldungsgruppe A 7 zu streichen. Von Mitarbeiterseite wurde in die Beratungen auch eingebracht, dass die bisherige Regelung hinsichtlich der Übertragung von Funktionen an Nichterfüller und die Vergütung einer solchen Funktion ungerecht erscheinen. Denn bisher konnten nur Nichterfüller in A 14, die eine Funktion übertragen bekommen haben, eine Zulage erhalten.

Unterrichtsgenehmigung entscheidend

Bereits sehr früh gab es einen Grundkonsens von Dienstgeber- und Mitarbeiterseite, dass diese Eingruppierungsregelungen

zu reformieren sind. Sie sollten zudem kirchlichen Schulträgern im Kampf um das knapper werdende Personal im Schulbereich bessere Wettbewerbschancen eröffnen. Dies gilt zwar nicht im Wettbewerb um vollausgebildete Lehrkräfte, aber sehr wohl im Werben um Nichterfüllerinnen beziehungsweise Nichterfüller. Neben der Ausbildung (zum Beispiel eine Hochschulbildung oder eine wissenschaftliche Hochschulbildung) sollte die vorliegende Unterrichtsgenehmigung Basis für die Eingruppierung sein. Bislang war formuliert, dass Lehrkräfte aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterrichten besitzen mussten. Streitfälle der Vergangenheit belegen, dass dies nicht identisch sein musste mit der vorliegenden Unterrichtsgenehmigung. Um es an einem Beispiel deutlich zu machen: eine Diplom-Biologin, die aufgrund ihrer Ausbildung eine Unterrichtsgenehmigung für das Fach Biologie in allen Jahrgangsstufen, für Chemie aber beispielsweise nur in der Unter- und Mittelstufe erhielt, ist bislang von Schulträgern nur der Fallgruppe 2 zugeordnet worden. Bei Diplom-Mathematikern gab es diese Einschränkung nicht, auch wenn sie nur für Mathematik eine Unterrichtsgenehmigung für alle Jahrgangsstufen

besaßen, aber beispielsweise nicht für ein Zweifach wie Physik.

Neue Struktur der Eingruppierungsregelungen

Die bislang in den Anlagen A und B zusammengefassten Fallgruppen sowie die in Anlage C veröffentlichten Bestimmungen zum Bewährungsaufstieg werden durch eine vollständig neue Regelung in Teil B, 4.2. ersetzt. Einerseits umfassen sie Eingruppierungen für Lehrkräfte, die keine Lehramtsbefähigung, auch keine einer anderen Schulart in Bayern, besitzen. Andererseits bilden diese neuen Bestimmungen erstmals auch für jede Schulart ab, wie Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung anderer Schularten jeweils einzugruppieren sind. Klargestellt ist damit unter anderem, dass Lehrkräfte mit der Lehramtsbefähigung für das Gymnasium bei einem Einsatz an einer Realschule ein- und höhergruppiert werden wie Lehrkräfte mit der Lehramtsbefähigung für Realschulen.

Verbesserungen bei Einstieg und Aufstieg

Die bessere Nachvollziehbarkeit der Eingruppierungsregelung für Lehrkräfte, die die jeweilige Lehramtsbefähigung nicht besitzen, ist ein wichtiger Baustein. Bedeutender ist aber, dass es gegenüber den bisherigen Eingruppierungsrichtlinien

einige Verbesserungen und damit höhere Eingruppierungen bei vergleichbaren Ausbildungswegen und Tätigkeiten gibt. So waren Lehrerinnen und Lehrer, die als grundständige Ausbildung eine wissenschaftliche Hochschulbildung in Gestalt eines Magister- beziehungsweise Master-Abschlusses hatten und eine entsprechende Unterrichtsgenehmigung für alle Jahrgangsstufen erhielten, trotzdem nicht der Fallgruppe 1 zugeordnet. Vielmehr wurden sie nach dem bisherigen Eingruppierungsrecht in Fallgruppe 2 eingeordnet. Dies bedeutete an der Realschule zum Beispiel den Einstieg in die Besoldungsgruppe A 11 und einen Bewährungsaufstieg nach A 12. Nun beginnen diese Lehrkräfte in A 12 und können bei Erfüllung der Voraussetzungen nach A 13 aufsteigen.

Die neuen Eingruppierungsregelungen erweitern auch die Möglichkeiten, Vordienstzeiten bei anderen Schulträgern oder in anderen Tätigkeiten für die Gewährung eines Bewährungsaufstiegs geltend zu machen. So können Schulträger künftig erstmalig Tätigkeiten von neuen Lehrkräften, die zuvor zum Beispiel in der Lehrkräfteausbildung an einer Universität tätig waren, berücksichtigen.

Während im bisherigen System in fast allen Fallgruppen ein Bewährungsaufstieg vorgesehen war, eröffnet die neue Eingruppierungsregelung in einigen Fallgruppen sogar leistungsabhängige weitere Bewährungsaufstiege (siehe Tabelle).

Mehrere Teile eines großen Ganzen

Die zum 1. August 2023 in Kraft getretenen Beschlüsse sind nur Teil eines großen Gesamtpakets. In einem ersten Schritt gelten diese für neu eingestellte Lehrkräfte ab 1. August 2023. Zum 1. Januar 2024 werden die neuen Eingruppierungsregelungen auch für Bestandslehrkräfte wirksam (Informationen zum Übergangsrecht gibt es in der nächsten Ausgabe des KODAKompass). Daneben verhandelt die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte noch weitere Regelungsinhalte: das System der Zulagen bei Übertragung von Funktionen soll reformiert werden. Außerdem soll die bisherige Ordnung für Berufsbezeichnungen in eine neue „Ordnung für berufliche Entwicklung“ weiterentwickelt werden, die sämtliche Bestimmungen zu Ein- und Höhergruppierten sowie Zulagen enthält. Als Folge davon könnten dann auch die bislang drei Sonderregelungen für die verschiedenen Schularten in eine Sonderregelung für alle Lehrkräfte zusammengefasst werden.

Ludwig Utschneider

Weitere Informationen: Dienstgeberrundschreiben vom April 2023, zu finden unter www.bayernkoda.de

Leistungsabhängige weitere Bewährungsaufstiege nach den neuen Eingruppierungsregelungen		
Berufliche Schulen/Gymnasium	Fallgruppe 1 (wissenschaftliche Hochschulbildung)	A 13 A 14 (in Analogie zum Aufstieg StR zum OStR) A 15 (in Analogie zum Aufstieg OStR zum StD)
Realschule	Fallgruppe 3 (Hochschulbildung)	A 10 A 11 (Bewährungsaufstieg nach 6 Jahren) A 12 (in Analogie zum Aufstieg StR zum OStR)
Grundschule / Mittelschule / Realschule	Fallgruppe 6.1 (Tätigkeit Fachlehrkraft)	A 9 A 10 (Bewährungsaufstieg nach 6 Jahren) A 11 (in Analogie zum Aufstieg StR zum OStR)
Berufliche Schulen	Fallgruppe 6.2 (Tätigkeit Fachlehrkraft)	A 9 A 10 (Bewährungsaufstieg nach 6 Jahren) A 11 (in Analogie zum Aufstieg StR zum OStR)

"in Analogie" meint einen vergleichbaren Aufstieg wie er für voll ausgebildete Lehrkräfte, zum Beispiel an Gymnasien für Studienrätinnen und Studienräte geregelt ist, um die Berufsbezeichnung Oberstudienrätin beziehungsweise Oberstudienrat zu erlangen. Geregelt ist dies in ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen, OfB)

Wohnort entscheidend

Veränderungen beim Familien- und Ortszuschlag für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen – Ende der Ballungsraumzulage

Auch ohne unmittelbaren Beschluss der Kommission werden Lehrkräfte an kirchlichen Schulen Veränderungen ihres Entgelts erfahren. Im Bayerischen Besoldungsgesetz wurde der bisherige Familienzuschlag zu einem Orts- und Familienzuschlag fortentwickelt. Aufgrund der Tarifautomatik im ABD besteht hier auch kein Verhandlungsspielraum für die Bayerische Regional-KODA: „Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, Art. 2 BayBesG) sowie der Ballungsraumzulage (Art. 94 BayBesG).“ Diese gesetzliche Grundlage wurde mit Wirkung zum 1. April 2023 geändert.

Mehr Differenzierung

Den gesetzlichen Änderungen gingen höchstrichterliche Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts voraus, die eine Verbesserung der Beamtenbesoldung im Sinne der Alimentation zur Folge hatten. Die Bayerische Staatsregierung begründete ihren Gesetzentwurf unter anderem damit, dass die Besoldung künftig wieder stärker von den tatsächlichen Lebensverhältnissen abhängig gemacht werden soll. Es soll dabei eine ortsbezogene Besoldungskomponente eingeführt werden, um den örtlich deutlich stärker differierenden Lebenshaltungskosten (vor allem Wohnkosten) Rechnung zu tragen. Die bislang für Lehrkräfte in und um München bezahlte Ballungsraumzulage gemäß Artikel 94 Bayerisches Besoldungsgesetz ist dabei in den neuen Orts- und Familienzuschlag eingebunden worden und fiel als eigenständige Regelung weg. Die Ortskomponente und damit die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten werden künftig dadurch berücksichtigt, dass auf die Mietstufen der einzelnen Orte nach dem Wohngeldgesetz abgestellt wird. Es gibt sieben Stufen, nach denen der Ortszuschlag gestaffelt ist. Daneben sind weiterhin der Familienstand sowie die Anzahl der Kinder entscheidend. Der bisherige Familienzuschlag (Stand 1. Dezember 2022) gestaltete sich wie folgt:

Familienzuschlag alt (Stand 01.12.2022)	Stufe 1 (verheiratet, Lebenspartnerschaft)	Stufe 2 (verheiratet, Lebenspartnerschaft, 1 Kind)
	Betrag in Euro	
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	142,52	270,46
übrige Besoldungsgruppen	149,64	277,58
Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 127,94 Euro für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 396,61 Euro		

Diese Systematik ist nun aufgegeben und durch ein differenzierteres System ersetzt worden. Es gibt einerseits die sieben verschiedenen Ortsklassen, andererseits die Stufen L (ledig), V (verheiratet), Stufe 1, Stufe 2 sowie weitere Stufen für das dritte

und dann für jedes weitere Kind. Einen Ortszuschlag für ledige Lehrkräfte gibt es aber nur in der Ortsklasse VII. Für die Besoldungsgruppen bis einschließlich A 10 gibt es zudem Erhöhungsbeträge, gestaffelt nach den Ortsklassen und den

Lehrkraft, A 10, verheiratet, Vollzeit		
Bisheriger Familienzuschlag (Stand 1.12.2022)	Neuer Orts- und Familienzuschlag	
Wohnort ohne Bedeutung	München, Landeshauptstadt (Ortsklasse VII)	Waldsassen (Ortsklasse I)
149,64 Euro	149,83 Euro (Stufe V)	77,00 Euro (Stufe V)
	17,45 Euro (Erhöhungsbetrag)	9,60 Euro (Erhöhungsbetrag)
149,64 Euro Bei Wohnsitz München: zusätzlich ggf. Ballungsraumzulage	167,28 Euro	86,60 Euro (der bisherige Familienzuschlag wird als Besitzstand weiter gewährt)
	Ortsklasse gemäß Verordnung zur Einstufung der Gemeinden in eine Mietniveaustufe im Sinne des § 254 des Bewertungsgesetzes (Mietniveau-Einstufungsverordnung - MietNEinV)	

Lehrkraft, A 13, verheiratet, 3 Kinder, Vollzeit		
Bisheriger Familienzuschlag (Stand 1.12.2022)	Neuer Orts- und Familienzuschlag	
Wohnort ohne Bedeutung	München, Landeshauptstadt (Ortsklasse VII)	Waldsassen (Ortsklasse I)
277,58 Euro (Stufe 2)	690,66 Euro (Stufe 2)	446,07 Euro (Stufe 2)
127,94 Euro		
396,61 Euro	505,63 Euro (für das 3. Kind)	436,16 Euro (für das 3. Kind)
802,13 Euro Bei Wohnsitz München: zusätzlich ggf. Ballungsraumzulage Kind	1196,29 Euro	882,23 Euro

Besoldungsgruppen. Die Änderung des Orts- und Familienzuschlags beinhaltet eine Besitzstandsregelung. In Fällen, bei denen die Änderung des Zuschlags zu einem niedrigeren Betrag als nach bisherigem Recht führt, wird ein Besitzstand gezahlt, damit die bisherige Höhe des Familienzuschlags nicht unterschritten wird.

Anpassungs-Zulage

Eine rückwirkende Gewährung für den Zeitraum 1. Januar 2020 bis 31. März 2023

erschien nicht zuletzt aus steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Gründen problematisch. Auf Dienstgeberseite gab es zunächst Zweifel, ob eine Verpflichtung auf eine rückwirkende Zahlung besteht. Allerdings konnte sich die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte darauf verständigen, Lehrerinnen und Lehrern eine befristete Anpassungszulage zu gewähren, die in die Zukunft gerichtet ausbezahlt wird. Argument hierfür war, an der Bezugsgröße des Bayerischen Besoldungsgesetzes auch im Punkt Rückwirkung festzuhalten und

in dieser Frage Verlässlichkeit gegenüber den Beschäftigten zu demonstrieren. Die genauen Rahmenbedingungen für diese Zulage waren zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht beschlossen. Ziel ist es, eine Zulage zu gewähren, die der Höhe nach dem Anspruch auf den geänderten Orts- und Familienzuschlag entsprochen hätte, wäre es zu einer rückwirkenden Gewährung gekommen. Mehr Informationen dazu gibt es im Heft 90, das voraussichtlich im Dezember 2023 erscheint.

Ludwig Utschneider



Vielfältiger Einsatz für kirchliche Beschäftigte – KODA-Mitglieder verabschieden sich (von links nach rechts): Franz Dirnberger, Johanna Bechteler, Martin Laußer und Arthur Langlois (nicht auf dem Bild: Stefan Hoffmann). Foto: Ludwig Utschneider

Personelle Veränderungen auf Mitarbeiterseite

Verabschiedung von fünf Mitgliedern

Für fünf Mitglieder der Mitarbeiterseite endete ihre Tätigkeit in der Bayerischen Regional-KODA. Ihnen soll für ihren Einsatz an dieser Stelle gedankt werden.

Martin Laußer prägte Gewerkschafts-Engagement

Als 2017 erstmalig Gewerkschaften am Verhandlungstisch der Kommission Platz nahmen, war er mit dabei: Martin Laußer. Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt hatte entschieden, die Arbeit in der Kommission gewerkschaftlich zu unterstützen. Laußer, Förster und Revierleiter der Erzdiözese München und Freising aus Tutzing

sowie engagiertes Gewerkschaftsmitglied, nahm diesen Auftrag seiner Gewerkschaft gerne an. Nicht die Brechstange oder gar die Axt im Wald waren sein Instrument bei Verhandlungen, vielmehr arbeitete er filigran die Ideen heraus, die ihm auch aus Gewerkschaftssicht am Herzen lagen. So war es seiner Beharrlichkeit und seiner hohen Sachkenntnis geschuldet, dass sich das Arbeitsvertragsrecht für die kirchlichen Beschäftigten in den Bereichen Wald und Forst verbesserte. Dabei war es keineswegs so, dass Martin Laußer nur die Belange der Beschäftigten in Wald und Forst im Blick hatte. Sein Interesse galt vor allem jenen vielen anderen Berufsgruppen, die bei kirchlichen Trägern selten vorkommen. Sich für diese kleineren Beschäftigtengruppen stark

zu machen, war ein wesentlicher Teil seines Engagements. Nach sechs Jahren entschied sich die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt dafür, künftig nicht mehr in der Bayerischen Regional-KODA mitzuarbeiten. Damit endet bedauerlicherweise auch der Einsatz Martin Laußers für die Beschäftigten in der katholischen Kirche Bayerns.

Stefan Hoffmann für kurze Zeit in der Kommission

Für knapp drei Jahre vertrat Stefan Hoffmann die Interessen der kirchlichen Beschäftigten als gewählter Vertreter der Erzdiözese Bamberg. Seine Zeit in der Kommission war geprägt von der Corona-

Pandemie, die auch die Arbeit in der Kommission massiv veränderte.

Arthur Langlois geht in den Ruhestand

Seit 2013 war Arthur Langlois, Studienrat an der Realschule Maria Stern in Nördlingen, Mitglied der Kommission. Er engagierte sich als Vertreter der angestellten Lehrkräfte schwerpunktmäßig in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte. Langlois, der sich im Unterricht den Fächern Mathematik und Werken widmete, geht nun in den Ruhestand. Neben seiner Tätigkeit als Mitglied der Bayerischen Regional-KODA unterstützte Langlois viele schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen in seiner Funktion als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen beim Schulwerk der Diözese Augsburg. In seinen knapp zehn Jahren als Kommissionsmitglied widmete er sich inhaltlichen Schwerpunkten vor allem im Bereich der schwerbehinderten Beschäftigten. Verbes-

serungen bei der Altersteilzeit gingen auf seine Initiative zurück. Zwischenzeitlich unterstützte er zudem das Redaktionsteam des KODA Kompass. Nun kann Arthur Langlois seine geschichtsträchtige Heimat, das Nördlinger Ries, im Ruhestand noch intensiver erleben.

Johanna Bechteler kämpfte für das Kita-Personal

Die aus der Erzdiözese München und Freising stammende Kindergarten-Leiterin kämpfte seit ihrer Wahl 2018 mit Herzblut für Verbesserungen im Sozial- und Erziehungsdienst. Gemeinsam mit dem Arbeitskreis Kita-Personal forderte sie immer wieder kircheneigene Verbesserungen, so unter anderem die Berücksichtigung von Flüchtlingskindern bei der Eingruppierung von Erzieherinnen und Erziehern. Ihr war es außerdem ein Anliegen, die Zusammenarbeit der Kommission mit der gewerkschaftlichen Ebene zu intensivieren. Johanna Bechteler thematisierte auch

regelmäßig die Rahmenbedingungen für die Leitungsarbeit in Kindertageseinrichtungen. Diese seien weiter zu verbessern.

Franz Dirnberger – Kämpfer für die niedrigen Entgeltgruppen

Zehn Jahre lang setzte sich der Mesner Franz Dirnberger, aus der Erzdiözese München und Freising stammend, vor allem für die niedriger entlohnten Berufsgruppen ein. Dabei ging es ihm auch um eine gerechte Entlohnung der Mesnerinnen und Mesner, die für das Funktionieren der Seelsorge vor Ort von großer Bedeutung sind. Ihm war die Entgeltgruppe I ein Dorn im Auge. Zwischenzeitlich hat es die Kommission geschafft, die weitgehende Nichtanwendung der EG 1 zu erreichen. Dirnberger wird weiterhin in seiner Funktion als Mitarbeitervertreter und Mitglied der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen DiAG-MAV-A in München und Freising die Belange von Beschäftigten vertreten.

Ludwig Utschneider

Robert Eckstein geht – Claudia Schäble kommt

Wechsel auf Dienstgeberseite

Robert Eckstein ist zum 31. März 2023 aus dem Dienst der Diözese Eichstätt und damit auch aus der Bayerischen Regional-KODA ausgeschieden. Für ihn übernimmt nun Claudia Schäble die Aufgaben in der Kommission. Eckstein war

von 1. März 2021 bis Ende März 2023 auf Dienstgeberseite Mitglied der Kommission. Der Jurist leitete im Ordinariat Eichstätt die Personalverwaltung und fungierte als Dienstgebervertreter gegenüber den Mitarbeitervertretungen des Bischöflichen

Ordinariats und als Vertreter der stiftungsrechtlichen Aufsicht. Seit Juli 2021 war er auch Mitglied im Vorbereitungsausschuss der Kommission.

Für Eckstein rückte ab 1. April 2023 die Ordinariatsrätin und neue Leiterin der Abteilung Personal im Eichstätter Ordinariat, Claudia Schäble, auf Dienstgeberseite in die Kommission nach.

Schäble arbeitete als Religionslehrerin im Kirchendienst. Danach war sie einige Jahre in der Aus- und Fortbildung pastoraler Berufsgruppen tätig. Sie ist nun in Eichstätt sowohl für das weltliche als auch das pastorale Personal zuständig. Neben verschiedensten Zusatzausbildungen bringt Schäble ein profundes Wissen im Bereich der Personalentwicklung in die Kommission mit.

Josef Glatt-Eipert



Neu für Eichstätt – Claudia Schäble vertritt nun an der Seite von Thomas Schäfers die Eichstätter Dienstgeberseite.

Foto: Pia Dyckmans/pde

Bei Fragen rund um das
Tarifrecht – die Ansprechpartner
für Ihre Diözese auf KODA-Mitar-
beiterseite

(rot markiert: nur bis 31.08.2023)

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

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

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

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 0 83 31/92 67 11 74
Klaus Probst 0 90 75/60 35

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

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

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

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

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

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

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

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

Wichtige Begriffe

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

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

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

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

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

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

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

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

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

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

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

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 63 500

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

Mein GesundheitsManager – unsere Service-App für smarte Gesundheitsmanager

Für alle Kunden der Versicherungskammer Bayern

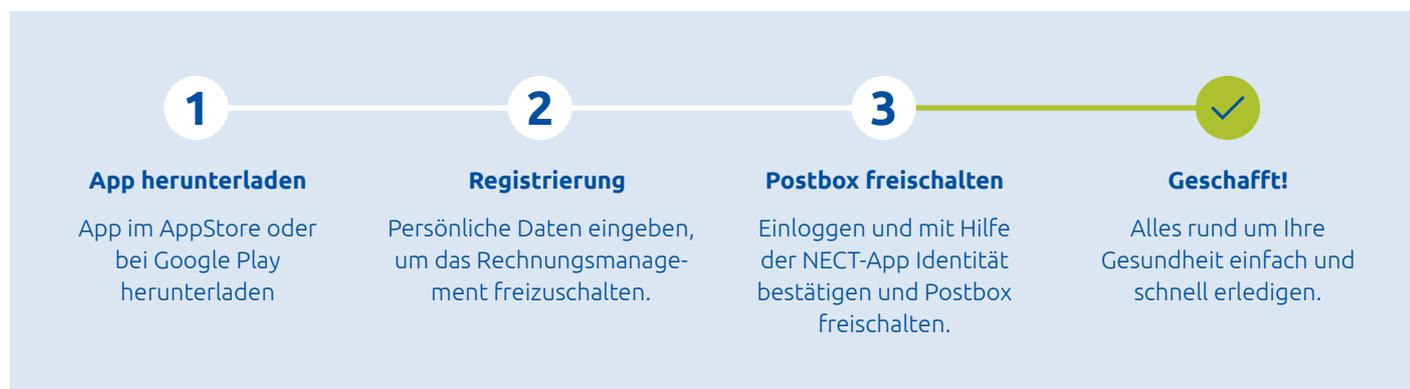
Nutzerfreundliche Bedienung, intuitives Design und praktische Statusnachrichten, ohne Ihr E-Mail-Postfach zu verstopfen: Unsere Service-App „Mein GesundheitsManager“ steht für eine unkomplizierte und moderne Abwicklung rund um Ihre eigene Gesundheit. Stets digital, mobil und schnell zur Hand. Mit dieser Service-App können Sie als kirchliche Mitarbeitende Belege für die Beihilfe und für die kirchliche Höherversicherung bei uns einreichen. Bitte denken Sie daran, auch immer den ausgefüllten Beihilfeantrag zu fotografieren.



Im Überblick

	Ihre Rechnungen und Dokumente einreichen	Reichen Sie Dokumente inklusive Beihilfeantrag einfach, schnell und sicher über die Foto-, Barcode- oder PDF-Upload-Funktion ein.
	Dokumente sammeln und später einreichen	Sie warten noch auf eine Abrechnung oder haben gerade keine Zeit? Kein Problem, Sie können Dokumente sammeln und später hochladen.
	Persönliche Postbox	Sie erhalten in Ihrer persönlichen Postbox ab sofort Dokumente wie beispielsweise Leistungsabrechnungen. Der Gang zum Briefkasten entfällt für Sie.

So funktioniert die Registrierung



Laden Sie unsere App herunter und registrieren Sie sich am besten noch heute.

Einfach den nebenstehenden QR-Code einscannen und loslegen!

SIE HABEN FRAGEN?

Informieren Sie sich online unter www.vkb.de/mein-gesundheitsmanager
Oder rufen Sie uns an: +49 89 2160-2003.

Tabellenwechsel geregelt

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

Manchmal ist der Wechsel der Tätigkeit mit dem Wechsel in eine andere Entgelttabelle verbunden. Das ist etwa der Fall, wenn eine Kita-Leitung (S-Tabelle) die Verwaltungsleitung (allgemeine Tabelle) übernimmt. Erfolgt der Wechsel beim gleichen Arbeitgeber, stellt sich die Frage, welcher Erfahrungsstufe Beschäftigte dann zuzuordnen sind.

Wechseln Beschäftigte die Entgelttabelle, waren sie bislang wie neu Eingestellte zu behandeln. So urteilte das Bundesarbeitsgericht 2021. Grund dafür war, dass es keine ausdrückliche tarifliche Vorschrift für diesen Fall gab. Das hat die KODA nun geändert.

Für den Wechsel zwischen den Entgelttabellen gilt künftig, dass man die erreichte Stufe mitnimmt.

Beispiel: Eine Reinigungskraft in der Kita ist in Entgeltgruppe 2 Stufe 3 eingruppiert. Ihre im Ausland erworbene Qualifikation als Erzieherin wurde inzwischen anerkannt und sie hat die vorgeschriebenen Sprachkenntnisse erworben. Sie wird in der gleichen Einrichtung als Erzieherin weiterbeschäftigt. Sie wird in die Entgeltgruppe S 8a höhergruppiert und behält nach der neuen Regelung die Stufe 3. Die Stufenlaufzeit beginnt neu zu laufen.

Die Regelung gilt rückwirkend für alle seit dem 1. November 2022 erfolgten Tabellenwechsel.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Anmerkung Nr. 2 zu § 17 Abs. 4 und 4a und in § 44 (SuE) und § 45 (Pflege) ABD Teil A, 1.

Anrecht auf mehr Stunden

Wenn Teilzeitkräfte zur Vollzeit zurückkehren wollen, sind sie bei der Stellenbesetzung bevorzugt zu berücksichtigen. Diese ABD-Vorschrift ist nicht mehr nötig und wurde aufgehoben. Inzwischen ist der Anspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankert.

Alle Teilzeitkräfte, die ihren Beschäftigungsumfang erhöhen wollen, haben jetzt einen gesetzlichen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung. Allerdings gibt es einige Voraussetzungen für die bevorzugte Berücksichtigung. Insbesondere muss die Bewerberin beziehungsweise der Bewerber mindestens gleich geeignet sein wie andere sich Bewerbende.

Manfred Weidenthaler

Kein Nachteil durch Schwangerschaft

Neue Regelungen bei Beschäftigungsverbot

Künftig zählt die Zeit eines Beschäftigungsverbots während der Schwangerschaft bei der Stufenlaufzeit mit. Auch die Jahressonderzahlung wird bei Beschäftigungsverboten nicht mehr gekürzt.

Die Stufenaufstiege innerhalb einer Entgeltgruppe honorieren die wachsende Erfahrung in der jeweiligen Tätigkeit. Wird während eines Beschäftigungsverbotes nicht gearbeitet, wird auch keine berufliche Erfahrung erworben. Daher

zählten diese Zeiten bislang bei der Zeit bis zum nächsten Stufenaufstieg nicht mit. Das hat die KODA nun geändert. Rückwirkend zum 1. November 2022 zählen Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach Mutterschutzgesetz als erbrachte Zeiten. Meist steht die erbrachte Stufenlaufzeit oder der Zeitpunkt des nächsten Aufstiegs auf der Entgeltabrechnung.

Die Jahressonderzahlung am Jahresende wird in der Regel gekürzt, wenn nicht in

allen Monaten Entgeltanspruch bestanden hat. Die Zeit eines Beschäftigungsverbotes führt auf Grund der Änderung des ABD nicht mehr zu einer Kürzung der Jahressonderzahlung. Gleiches gilt für das pauschale Leistungsentgelt, die „besondere Einmalzahlung“.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 17 Abs. 3 Satz 1 ABD Teil A, 1. zur Stufenlaufzeit; § 20 Abs. 4 ABD Teil A, 1. zur Jahressonderzahlung