

## Viel Plus und wenig Minus

Tarifeinigung im öffentlichen Dienst bringt zahlreiche Veränderungen

Die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen haben schnell verhandelt. Ohne langwierige Arbeitskämpfmaßnahmen konnte Ende April 2016 eine Einigung erzielt werden, die - nach entsprechender Beschlussfassung durch die Bayerische Regional-KODA - zahlreiche Verbesserungen für die Beschäftigten auch im kirchlichen Dienst mit sich bringen wird. 4,75 Prozent mehr Entgelt, verteilt auf zwei

Jahre, ist eines der wesentlichen Ergebnisse der Tarifverhandlungen. Rückwirkend zum 1. März 2016 gibt es 2,4 Prozent mehr Gehalt, am 1. Februar 2017 erfolgt dann eine nochmalige Erhöhung um 2,35 Prozent. Daneben dürfen sich auch Auszubildende über eine höhere Ausbildungsvergütung und weitere Verbesserungen freuen. Älteren Beschäftigten wiederum steht für mindestens zwei weitere Jahre der Weg zur Altersteilzeitregelung offen. Die Regelung

zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (FlexAZR) wurde bis mindestens 1. Dezember 2018 verlängert. Daneben gibt es aber auch eine Kröte zu schlucken. Als Kompensation für die neue Entgeltordnung, die 2017 in Kraft tritt und in einigen Tätigkeitsfeldern finanzielle Verbesserungen mit sich bringt, wird die Jahressonderzahlung abgesenkt. Weitere Informationen zur Tarifeinigung finden Sie ab Seite 3. *Ludwig Utschneider*



Thomas Plabmann

## Themen

- 3 Mehr Entgelt**  
*Details zur neuen Tarifeinigung*
- 4 Entgelttabellen**  
*Die neuen Entgelttabellen ab 1. März 2016*
- 6 Auszubildende**  
*Verbesserungen unter anderem bei Entgelt und Urlaub*
- 7 Kirchliche Lehrkräfte**  
*Neuregelung für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben*
- 12 Kirchliche Lehrkräfte**  
*Infos rund um die Beurteilungen*
- 13 Endlich Urlaub**  
*Individueller Anspruch*
- 16 Flüchtlingshilfe**  
*Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Arbeitsbefreiung*



Ludwig Utschneider,  
verantwortlicher Redakteur

## Tarifeinigung im öffentlichen Dienst bringt mehr – kirchen- spezifisches Plus hat es schwer

Liebe Leserin,  
lieber Leser!

4,75 Prozent mehr Entgelt für den Großteil der Beschäftigten im kirchlichen Dienst im Laufe der nächsten zwei Jahre – dieses Ergebnis darf durchaus positiv bewertet werden. Einen Wermutstropfen stellt allerdings die Absenkung bei der Jahressonderzahlung dar. Sie hängt mit der Verabschiedung der neuen Entgeltordnung zusammen. Zur Kompensation der Mehrkosten in diesem Bereich haben sich die Tarifvertragspartner auf Veränderungen bei der Jahressonderzahlung verständigt. Die Tarifvertragsparteien haben dieses Jahr ein Ergebnis erzielt, ohne dass es zu langwierigen Streiks gekommen wäre. Nach dem Streikjahr 2015, das geprägt war von wochenlangen Arbeitskämpfen von Bahnbeschäftigten, Piloten und Beschäf-

tigten im Sozial- und Erziehungsdienst, haben dieses Mal Gewerkschaften und Arbeitgeber im öffentlichen Dienst frühzeitig Kompromissbereitschaft gezeigt. Die Bayerische Regional-KODA wird nun die notwendigen Beschlüsse fassen, um die Ergebnisse der Tarifeinigung ins ABD zu übernehmen. Dass dies passiert, hat mit der Tarifautomatik zu tun, die vor Jahren schon für den Bereich des ABD beschlossen wurde. Im Paragraph 20a ABD Teil A, 1. findet sich diese Automatikregelung unter dem unscheinbaren Namen „Entgeltbezugsgröße“. Bestandteil des ABD werden zum jeweiligen Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens im TVöD – Fassung VKA (Verband kommunaler Arbeitgeber): die Einführung oder Änderung der Tabellenentgelte, das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres, die Werte der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung sowie sonstige Entgeltbestandteile, die in einem den TVöD – Fassung VKA ändernden oder ergänzenden Tarifvertrag geregelt werden, insbesondere Einmalzahlungen. Davon kann nur abgewichen werden, wenn die Bayerische Regional-KODA etwas anderes beschließt.

In den zurückliegenden Monaten wurde innerhalb der Kommission immer wieder darüber diskutiert, was die Tarifautomatik umfasst und ob es nicht ratsam wäre, im Einzelfall Regelungen des TVöD zu korrigieren. Die Jahressonderzahlung liefert hierfür ein gutes Beispiel. Anspruch auf eine entsprechende Zahlung, die früher als Weihnachtsgeld bezeichnet wurde, haben jene Beschäftigte, die am 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis stehen. Wer aber zum Beispiel am 30. November in den Ruhestand geht, erhält keine Jahressonderzahlung mehr, obwohl fast das ganze Jahr gearbeitet wurde. Diese ungerecht wirkende Regelung zu ändern, schlug nun die Mitarbeiterseite vor. Aktuell ist noch völlig offen, ob es diesbezüglich eine Änderung der geltenden Bestimmung geben wird.

Für die kirchlichen Lehrkräfte wurden in den zurückliegenden Monaten ebenfalls Neuregelungen geschaffen, die im KODAKompass vorgestellt werden sollen. Kirchliche Schulen waren Vorreiter bei der Erprobung neuer Führungsstrukturen an Schulen. Die entsprechenden Bestimmungen für Lehrkräfte mit Führungsaufga-

ben wurden nun überarbeitet und in wesentlichen Teilen neu gefasst. Neuerungen gibt es auch bei den Beurteilungsrichtlinien und der Kirchlichen Lehrerdienstordnung, über die in einer der folgenden Ausgaben informiert wird. Da gerade im Zusammenhang mit den Beurteilungen von Lehrkräften immer wieder Fragen an die Bayerische Regional-KODA herangetragen werden, sollen in diesem Heft einige der Problemfelder erläutert werden.

Unüberwindbar scheinen derzeit leider die noch verbliebenen Hürden, die auf dem Weg zu Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bewältigen wären. Ansprüche auf einen steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss und zusätzlich auf ein Familienzeitkonto, das im Bedarfsfall weitere Arbeitsbefreiungen aus familiären Gründen ermöglichen würde, finden bislang nicht die nötige Mehrheit. Die schönsten Wochen des Jahres – mit diesen Worten wird meist der Urlaub umschrieben, auf den Beschäftigte Anspruch haben. Der KODA Kompass beschäftigt sich in den nächsten Ausgaben in einer mehrteiligen Reihe mit der Vielfalt des Urlaubsthemas aus arbeitsrechtlicher Sicht. In dieser Ausgabe geht es generell um die individuellen Urlaubsansprüche und die Wege, wie Beschäftigte diese in Anspruch nehmen können.

Kommen wir nochmals auf die Tarifeinigung zu sprechen: während die Beschlüsse zur Erhöhung des Entgelts für Beschäftigte und Auszubildende sowie zur Verlängerung der Altersteilzeit bereits zum 1. März 2016 Wirkung entfalten, wird die jahrelang verhandelte neue Entgeltordnung erst zum 1. Januar 2017 wirksam werden. Seit 2005 warteten die Beschäftigten darauf, dass die Eingruppierungsregelungen im Zuge der Umstellung vom BAT auf den TVöD endlich neu gefasst werden. Im KODAKompass werden wir in einer der nächsten Ausgaben darüber informieren. Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen die KODA Kompass – Redaktion

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

## 4,75% mehr Entgelt Die Ergebnisse der Tarifeinigung im Detail

**A**uf eine Dauer von zwei Jahren ist die nun getroffene Tarifeinigung angelegt, die im April die Zustimmung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden von Bund und Kommunen fand. Die Bayerische Regional-KODA wird auf Grundlage der geltenden Tarifautomatik die Ergebnisse beraten und wohl ins ABD übernehmen. Der wesentliche Bestandteil der Tarifeinigung ist die Entgelterhöhung, die in einem ersten Schritt rückwirkend zum 1. März 2016 erfolgt. Der Gehaltserhöhung um 2,4 Prozent im Jahr 2016 folgt zum 1. Februar 2017 eine weitere um dann 2,35 Prozent. Nicht betroffen von dieser Entgelterhöhung sind übrigens kirchliche Lehrkräfte sowie die Beschäftigten an den kirchlichen Hochschulen. Das Entgelt der Lehrkräfte orientiert sich an der A-Besoldung für Beamte des Freistaats Bayern, bei den Hochschulbeschäftigten findet der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für die Länder (TV-L) Anwendung. In beiden Fällen wird es erst Anfang 2017 zu neuen Tarifverhandlungen kommen.

### Wermutstropfen Jahressonderzahlung

Tarifverhandlungen bringen es mit sich, dass sich die Verhandlungspartner auf eine Kompromisslinie verständigen. Dies erklärt, warum es in den nächsten Jahren zu einer Absenkung der Jahressonderzahlung kommen wird. Ihre Veränderung ist eine Kompensation für Verbesserungen, die einige Beschäftigte im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung zu erwarten haben.

In einem ersten Schritt wird die Jahressonderzahlung für die Jahre 2016, 2017 und 2018 auf dem „materiellen Niveau“ des Jahres 2015 eingefroren. Basis für die Berechnung ist die Entgelttabelle des Jahres 2015. Dies bedeutet, dass sie an den nun erzielten prozentualen Entgeltsteigerungen nicht teilnimmt; diese werden aus dem Bemessungssatz „herausgerechnet“, Zusätzlich wird der Bemessungssatz der Jahressonderzahlung zum 1. Januar 2017 um 4 Prozentpunkte gesenkt; daher kommt



*Tarifeinigung erreicht - mehr Geld für kirchliche Beschäftigte in 2016 und 2017.*

*Foto: Andreas Hermsdorf / pixello.de*

es zu den ungeraden Prozentzahlen. (siehe Tabelle; der Prozentsatz für das Jahr 2018 hängt von den Tarifverhandlungen für 2018 ab). Diese jährliche Zahlung, die alle Beschäftigten erhalten, welche am 1. Dezember des jeweiligen Jahres in einem Arbeitsverhältnis stehen, errechnet sich, wie bisher auch, im Regelfall nach dem durchschnittlich gezahlten Monatsentgelt in den Kalendermonaten Juli, August und September.

### Zusatzversorgung bleibt unverändert

Massiv waren zu Beginn der Tarifverhandlungen die Forderungen auf Arbeitgeberseite im öffentlichen Dienst, die Beschäftigten bei der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung stärker zu

beteiligen. Angesichts der Niedrigzinsphase und der demografischen Entwicklung kommen einzelne Zusatzversorgungskassen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes in Schwierigkeiten, dauerhaft die garantierten Betriebsrenten zu finanzieren. Für den Bereich der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, die gemäß Versorgungsordnung A die betriebliche Altersversorgung für die meisten kirchlichen Beschäftigten in Bayern vollzieht, wird es aber keine Veränderungen geben. Es bleibt bei der bislang geltenden Regelung, die in der Versorgungsordnung A (ABD Teil D, 10 a.) niedergelegt ist. Vor dem Hintergrund einer grundsätzlich anders strukturierten Anlagepolitik der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden ist sie aktuell gut aufgestellt. Davon profitieren auch die Beschäftigten

## Neuregelung Umfang der Jahressonderzahlung

Entgeltgruppen	bis 31. Dezember 2016	ab 1. Januar 2017
1 bis 8	87,89 v.H.	82,05 v.H.
9 bis 12	78,13 v.H.	72,52 v.H.
13 bis 15	58,59 v.H.	53,43 v.H.

im kirchlichen Dienst in Bayern, da es zu keinen Veränderungen bei der Zusatzversorgung kommt.

### Altersteilzeit geht in die Verlängerung

Ungewiss war zuletzt, ob die bis 2017 befristete Regelung zur flexiblen Altersteilzeit (ABD Teil D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäf-

tigte - FlexAZR) weitergelten wird. Auch in dieser Frage konnte eine Verständigung erzielt werden. Die bestehende Regelung bleibt unverändert und wird bis Dezember 2018 verlängert. Damit können Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und in den fünf Jahren vor Beginn eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch

gestanden haben, auch künftig Altersteilzeit beantragen. Beachtet werden muss aber, dass bei einem Arbeitgeber maximal 2,5 Prozent der Beschäftigten zeitgleich Altersteilzeit beanspruchen können. Alle wichtigen Details zur geltenden Altersteilzeitregelung sind im KODA Kompass Nr. 44 (Oktober 2011) und auch unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de) nachzulesen.

# Die Entgelttabellen ab 1. März 2016

## Allgemeine Entgelttabelle

Um 2,4% steigt zum 1. März 2016 das Entgelt der Beschäftigten im ABD-Bereich mit Ausnahme der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und der Beschäftigten an kirchlichen Hochschulen. Mit dieser Steigerung wird ein wesentliches Ergebnis des Tarifabschlusses umgesetzt. Eine weitere Steigerung um 2,35% erfolgt zum 1. Februar 2017.

Entgelttabelle – allgemeiner Bereich						
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15 Ü		5.459,14	6.051,16	6.612,04	6.985,97	7.073,20
EG 15	4.280,05	4.748,72	4.923,20	5.546,38	6.020,00	6.331,60
EG 14	3.876,23	4.299,99	4.549,26	4.923,20	5.496,55	5.808,12
EG 13	3.573,37	3.963,48	4.175,38	4.586,64	5.159,99	5.396,82
EG 12	3.204,27	3.552,17	4.050,72	4.486,96	5.047,84	5.297,11
EG 11	3.095,36	3.427,56	3.676,82	4.050,72	4.592,90	4.842,18
EG 10	2.986,43	3.302,89	3.552,17	3.801,47	4.275,08	4.387,25
EG 9	2.648,85	2.925,94	3.071,16	3.464,92	3.776,53	4.025,78
EG 8	2.485,48	2.744,42	2.865,46	2.974,36	3.095,36	3.171,59
EG 7	2.333,03	2.575,02	2.732,33	2.853,36	2.944,10	3.028,81
EG 6	2.289,44	2.526,62	2.647,62	2.762,59	2.841,25	2.919,91
EG 5	2.197,47	2.423,78	2.538,73	2.653,69	2.738,39	2.798,90
EG 4	2.093,40	2.308,81	2.454,02	2.538,73	2.623,44	2.673,03
EG 3	2.060,76	2.272,49	2.333,03	2.429,82	2.502,44	2.568,98
EG 2Ü	1.973,60	2.175,71	2.248,31	2.345,12	2.411,66	2.461,30
EG 2	1.908,26	2.103,09	2.163,60	2.224,12	2.357,19	2.496,38
EG 1		1.711,04	1.740,08	1.776,39	1.810,25	1.897,38

## Neue Entgeltordnung ab 2017

In Verbindung mit der zum 1. Januar 2017 in Kraft tretenden Entgeltordnung ist eine Veränderung bei der Stufenzuordnung im Zuge von Höhergruppierungen zu sehen. Diese steht unter dem Vorbehalt eines entsprechenden Beschlusses der KODA, der wohl im Herbst erfolgen wird. Künftig sollen Beschäftigte stufengleich höhergruppiert werden und behalten damit ihre Erfahrungsstufe. Bislang fielen Beschäftigte im Zuge einer Höhergruppierung oftmals auf eine niedrigere Erfahrungsstufe zurück. Die neue Entgeltordnung und die Details zur stufengleichen Höhergruppierung werden in einer der nächsten Ausgaben vorgestellt. *Ludwig Utschneider*



*Rückwirkende Anhebung des Entgelts ab 1. März 2016 - Erhöhung macht sich bezahlt.*

*Foto: Benjamin Klack / pixello.de*

Entgelttabelle – Sozial- und Erziehungsdienst						
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.527,94	3.645,51	4.115,93	4.468,71	4.997,90	5.321,29
S 17	3.177,02	3.498,52	3.880,71	4.115,93	4.586,29	4.862,66
S 16 Ü			3.816,04	4.233,51	4.492,24	
S 16	3.097,11	3.422,10	3.680,80	3.998,31	4.351,10	4.562,78
S 15	2.982,92	3.292,71	3.527,94	3.798,41	4.233,51	4.421,65
S 14	2.979,40	3.258,94	3.520,33	3.786,22	4.080,23	4.286,02
S 13 Ü	2.996,79	3.225,12	3.518,67	3.753,86	4.047,85	4.194,85
S 13	2.948,68	3.177,02	3.469,13	3.704,30	3.998,31	4.145,30
S 12	2.882,60	3.168,03	3.448,10	3.695,05	4.000,81	4.130,17
S 11 b	2.780,47	3.122,97	3.272,34	3.648,65	3.942,65	4.119,04
S 11 a	2.720,34	3.062,86	3.211,27	3.586,72	3.880,71	4.057,11
S 10	2.651,83	2.925,84	3.062,86	3.469,13	3.798,41	4.068,86
S 9	2.539,52	2.826,24	3.051,52	3.379,20	3.686,40	3.921,92
S 8 b	2.539,52	2.826,24	3.051,52	3.379,20	3.686,40	3.921,92
S 8 a	2.519,04	2.764,80	2.959,36	3.143,68	3.322,88	3.509,76
S 7	2.463,44	2.691,79	2.874,48	3.057,14	3.194,16	3.398,57
S 4	2.315,02	2.571,91	2.731,76	2.840,22	2.942,98	3.103,07
S 3	2.155,18	2.420,06	2.573,62	2.714,63	2.779,14	2.856,20
S 2	2.057,95	2.166,43	2.246,34	2.337,68	2.429,01	2.520,36

## Das Azubi-Plus Verbesserungen auch für Auszubildende

**A**uszubildende im öffentlichen und damit auch im kirchlichen Dienst werden rückwirkend zum 1. März 2016 eine um 35 Euro erhöhte Ausbildungsvergütung erhalten. Im Februar 2017 steigt die Vergütung dann nochmals um 30 Euro an. Die entsprechende Regelung zum Ausbildungsentgelt im § 8 ABD Teil E, 1.1. (Regelung für Auszubildende) wird neu gefasst (siehe Tabelle rechts).

### Höherer Urlaubsanspruch

Zudem dürfen sich Auszubildende über eine Erhöhung des Urlaubsanspruchs freuen. Bestand dieser bislang bei einer 5-Tage-Woche aus 28 Kalendertagen, so erhöht sich der Anspruch auf Erholungsurlaub nun auf 29 Tage. Dieser soll auch weiterhin, soweit dies die betrieblichen Rahmenbedingungen ermöglichen, zusammenhängend und in den unterrichtsfreien Zeiten gewährt werden.

### Zuschuss für Lernaufwand

Die Lehrlinge in kirchlichen Einrichtungen erhalten außerdem zusätzliche

## Neuregelung Ausbildungsentgelt

	seit 1. März 2016		ab 1. Februar 2017	
im ersten Ausbildungsjahr	+ 4,10%	888,26 €	+ 3,38%	918,26 €
im zweiten Ausbildungsjahr	+ 3,88%	938,20 €	+ 3,20%	968,20 €
im dritten Ausbildungsjahr	+ 3,69%	984,02 €	+ 3,05%	1.014,02 €
im vierten Ausbildungsjahr	+ 3,46%	1.047,59 €	+ 2,86%	1.077,59 €

Unterstützung zu den Übernachtungs- und Verpflegungskosten bei Berufsschulblockunterricht sowie bei den für die Ausbildung notwendigen Lernmitteln. Pro Ausbildungsjahr werden künftig 50 Euro als Lernmittelzuschuss zu den bisher schon gewährten Leistungen bezahlt. In § 11 ABD Teil E, 1.1. heißt es dazu: „Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.“

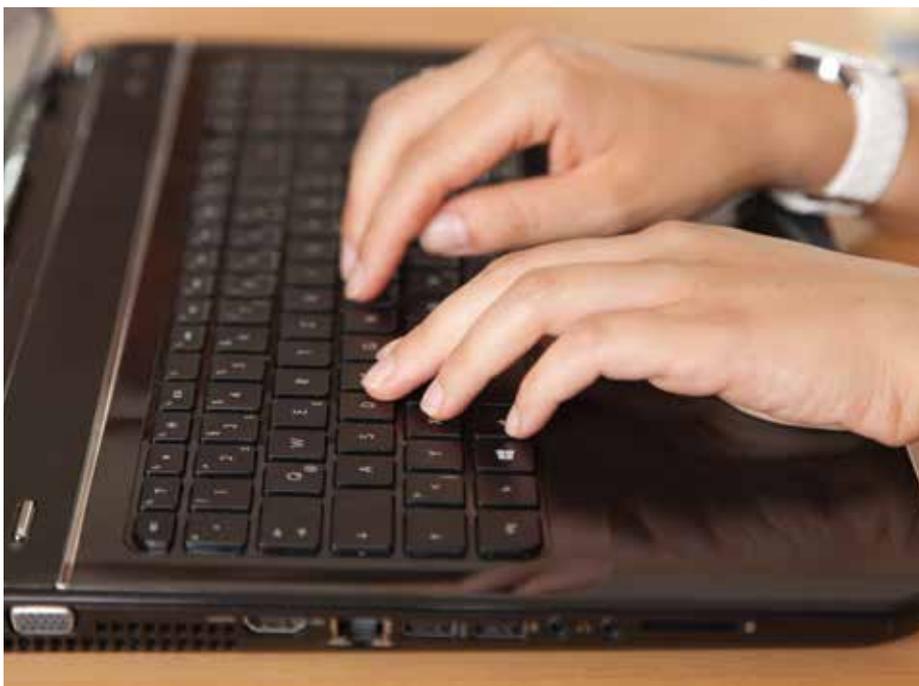
Wenn Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung eine auswärtige Berufsschule im Blockunterricht besuchen, werden ihnen die notwendigen Auslagen für den Mehraufwand für Unterkunft und Verpflegung erstattet. Erstattet werden damit die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht. Daneben wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentsgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt (Frühstück 1,67 Euro, Mittag- oder Abendessen 3,10 Euro, Stand 1. Januar 2016).

Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand in gleicher Weise erstattet. Sollten aber Leistungen Dritter gewährt werden, sind diese anzurechnen.

*Ludwig Utschneider*

**Bessere tarifliche Rahmenbedingungen für Azubis – die katholische Kirche bietet vielen Jugendlichen eine Ausbildungsstelle, vor allem in der Verwaltung.**

Foto: Andreas Morok / pixello.de



# Vom Versuchs- zum Erfolgsmodell „mittlere Führungsebene“

## Regelungen für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben neu gefasst

Es war ein zähes Ringen, ehe im Sommer 2015 endlich eine Verständigung über eine Neuregelung für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben an Realschulen und Gymnasien erreicht wurde. Kirchliche Schulen waren und sind im Bereich der öffentlichen Schulen in Bayern Vorreiter bei der Entwicklung neuer Führungsmodelle. Insofern war es konsequent, als die Bayerische Regional-KODA 2008 erstmalig eine Regelung geschaffen hat, um Lehrkräfte, die an ihren Schulen an neuen Modellen der mittleren Führungsebene mitwirkten, arbeitsvertragsrechtlich besser zu stellen. Diese ursprüngliche Regelung war zunächst zeitlich befristet und auf Realschulen beschränkt, ehe 2012 eine Ausweitung der arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen auch auf Gymnasien erfolgte. Der Freistaat zog 2012 nach und eröffnete an staatlichen Schulen den Weg zur sogenannten „erweiterten Schulleitung“. Im kirchlichen Bereich hatte sich da schon der Weg der mittleren Führungsebene etabliert,

der bewusst verschiedene Formen der Führungsstrukturen offen ließ und damit den Bedürfnissen der einzelnen Schulen Rechnung trug.

### Entfristung der Regelung

Mit Wirkung zum 1. August 2015 wurden die bisherigen Regelungen nun in eine Form gebracht, die verbindlicher festlegen sollte, welche arbeitsvertragsrechtlichen Ansprüche Lehrkräfte haben, wenn sie mit Führungsaufgaben betraut werden. Grundsätzlich muss dem aber die Entscheidung des Schulträgers vorausgehen, an einer Schule entsprechende Führungsstrukturen zu schaffen.

Diesem kircheneigenen Weg neben der staatlichen „erweiterten Schulleitung“ wurde mit der neuen Regelung im ABD Teil B, 4.1.1. Nummer 5a „Lehrkräfte mit Führungsaufgaben“ nun ein dauerhaftes arbeitsvertragsrechtliches Grundgerüst zur Verfügung gestellt.

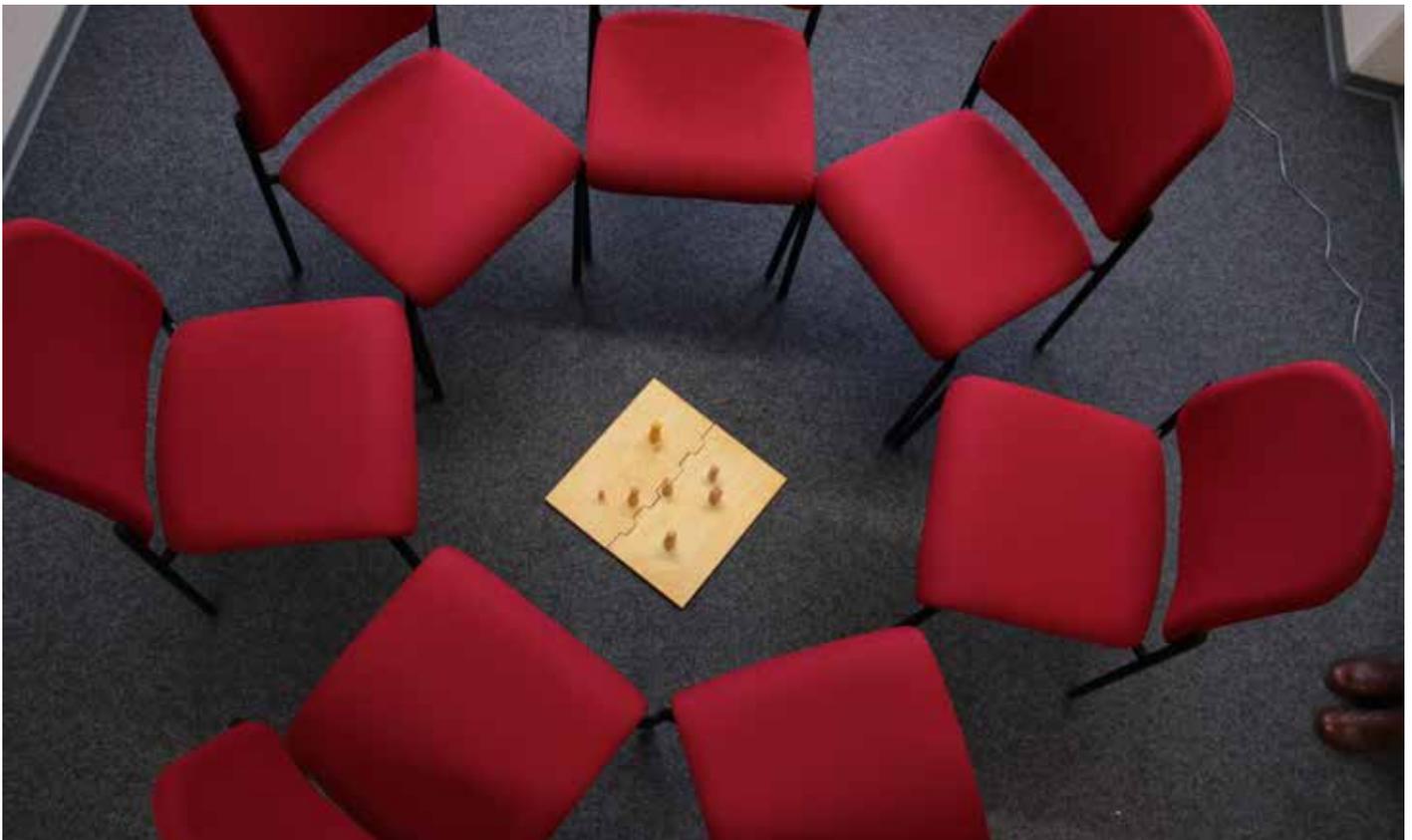
Zwischenzeitlich hat sich die Bayerische Regional-KODA zudem darauf verständigt, für den Bereich der beruflichen Schulen eine weitgehend identische Regelung für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben zu schaffen. Diese wird zum 1. August 2016 in Kraft treten.

### Ordnung für Berufsbezeichnungen

Neben den Regelungen, die in Teil B, 4.1.1. Nr. 5a zu den Lehrkräften mit Führungsaufgaben an Realschulen und Gymnasien (sowie in Teil B, 4.1.2. für den Bereich der beruflichen Schulen) getroffen wurden, müssen die ergänzenden Bestimmungen in der Ordnung für Berufsbezeichnungen

*Neue Führungsmodelle an Schulen gewünscht – KODA schuf dafür die arbeitsvertragsrechtlichen Rahmenbedingungen.*

*Foto: Klaus Klingberg / pixello.de*



„OfB“ (Teil B, 4.3.) beachtet werden. Grundsätzlich gilt für alle Lehrkräfte mit Führungsaufgaben, dass sie ihre Berufsbezeichnungen mit dem Zusatz „mit Führungsaufgaben im Kirchendienst (mF i.K.)“ führen.

Darüber hinaus regelt die OfB, zu welchem Zeitpunkt es zur Verleihung einer entsprechenden höheren Berufsbezeichnung kommt.

### Welche Aufgaben haben Lehrkräfte mit Führungsaufgaben?

Das ABD regelt dazu nur wenig, da es im Wesentlichen Aufgabe des jeweiligen Schulträgers bzw. der Schulleitung ist, die mittlere Führungsebene auszugestalten. Hinweise enthalten allerdings die Richt-

linien zur dienstlichen Beurteilung (ABD Teil B, 4.1, Anlage D). Unter 4.1.3. ist dazu festgelegt: „Die dienstlichen Beurteilungen sollen nicht ausschließlich aufgrund eigener Wahrnehmungen der bzw. des Beurteilenden angefertigt werden. Die letzte Verantwortung für die dienstliche Beurteilung bleibt aber stets bei ihr bzw. ihm. Beurteilende Schulleiterinnen oder Schulleiter können Beobachtungen ... der Lehrkräfte mit Führungsaufgaben ... als Beurteilungsgrundlagen heranziehen und diese Lehrkräfte an Unterrichtsbesuchen beteiligen. Während Fachbetreuerinnen bzw. Fachbetreuer die Schulleiterinnen bzw. Schulleiter sowie die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter bei den Unterrichtsbesuchen begleiten, können die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter und

die Lehrkräfte mit Führungsaufgaben von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter mit der Durchführung eigenständiger Unterrichtsbesuche betraut werden. Die von der Schulleiterin oder dem Schulleiter beauftragten ... Lehrkräfte mit Führungsaufgaben ... sind zur Übernahme dieser Aufgaben verpflichtet.“

Es wird vor Ort zu klären sein, in welchem Umfang die einzelnen Schulträger die staatlichen Funktionenkataloge für die Lehrkräfte der erweiterten Schulleitung als Basis für die Ausgestaltung der mittleren Führungsebene an den kirchlichen Schulen übernehmen. Staatlicherseits wird darin eng umrissen, welche Aufgabenbereiche von Lehrkräften mit Führungsaufgaben abzudecken sind. Diese sind unterteilt in die Bereiche: Schulorganisation und

Regelung bis 31. Juli 2015	Regelung ab 1. August 2015
	Übertragung der Führungsaufgabe mit Weisungsbefugnis erfolgt zunächst befristet für eine B. Dann Übertragung auf Dauer, wenn 1. die dienstliche Beurteilung zum Ende dieses Zeitraums mindestens die Bewertung „Leistung“ (Punkten 6. und 7. der Anlage D Abschnitt A 2.2.1. ergibt und 2. die Lehrkraft während der Bewährungszeit an Maßnahmen der Qualifizierung teilgenommen hat und die Führungsaufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln. (Anerkennung von entsprechenden Qualifikationen ist möglich) <b>NEU: dauerhafte Übertragung der Funktion nach drei Jahren Bewährung möglich.</b>
Der jeweilige Schulträger kann für die Dauer der Führungsaufgabe bis zu vier Anrechnungsstunden pro Lehrkraft mit Führungsaufgaben vergeben.	Für die Wahrnehmung der Führungsaufgaben steht an der Schule eine Anrechnungsstunde für die Über die Verteilung der Anrechnungsstunden auf die Lehrkräfte mit Führungsaufgaben entscheidet der Schulleiter. Unabhängig davon kann der Schulträger weitere Anrechnungsstunden zur Verfügung stellen. <b>NEU: Anrechnungsstunden sind nun auf jeden Fall zu vergeben.</b>
Diesen Lehrkräften kann eine Zulage bis zur Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem Bayerischen Besoldungsgesetz geltenden Besoldungsordnung A gewährt werden. Der Schulträger kann die Gewährung der Zulage von einer Bewährungszeit von längstens zwei Jahren abhängig machen.	Lehrkräfte mit Führungsaufgaben, deren Entgelt niedriger als Besoldungsgruppe A 15 ist, erhalten eine Zulage zwischen den Entgelten ihrer Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe der Bayerischen Besoldungsordnung A. Lehrkräfte mit Führungsaufgaben an Realschulen erhalten eine Zulage höchstens in Höhe der Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 14. <b>NEU: Lehrkräfte mit Führungsaufgaben in einer Besoldungsgruppe bis A 14 erhalten eine feste Zulage bis zur Höhe der nächst höheren Besoldungsgruppe. Davor gab es nur eine kann-Regelung und keine feste Höhe.</b>
Die Lehrkraft führt für die Dauer der Führungsaufgabe die ihr gemäß ABD Teil B, 4.3. (Ordnung für Berufsbezeichnungen) eingeräumte Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „mit Führungsaufgaben im Kirchendienst (mF i. K.)“.	Lehrkräfte, denen Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Zeit oder auf Dauer übertragen wurden, behalten die eingeräumte Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „mit Führungsaufgaben im Kirchendienst (mF i. K.)“.
	Lehrkräften, denen Führungsaufgaben übertragen worden sind und deren Bewertungsstufe in der neuen Besoldungsgruppe gegenüber der letzten Beurteilung absinkt, können die Führungsaufgaben übertragen werden. <b>NEU: Dies soll dem Leistungsgedanken Rechnung tragen und stellt einen wesentlichen Unterschied dar.</b>
Die Führungsaufgabe wird auf Zeit übertragen, an Gymnasien längstens bis zum 31. Juli 2015. Diese Regelung ist an Gymnasien bis zum 31. Juli 2015 zur Erprobung befristet.	<b>NEU: Es gibt keine Befristung der Regelung mehr.</b>
	Übergangsregelung: Lehrkräfte, denen vor dem Inkrafttreten dieser Regelung Führungsaufgaben auf Zeit übertragen wurden, können diese bis zum vorgesehenen Übertragungszeitraum fortzuführen. Für die Bewährungszeit von drei Jahren werden Zeiten mindestens ab dem 01.08.2014, für die diese Regelung geltenden Vorschriften auf Zeit übertragen worden waren, angerechnet. Für die Zeiten vor dem 01.08.2014 gilt dann Absatz 1 Satz 2 (Mindestanforderungen bei der Beurteilung und Teilnahme an einschul-

Personalwesen, Qualitätsmanagement und Schulentwicklung, pädagogische Koordination und Fachgruppenkoordination. Für den Bereich kirchlicher Schulen wird ein Aufgabenfeld für Lehrkräfte der mittleren Führungsebene auch der Einsatz für das kirchliche Profil sein. Die Stärke entsprechender kirchlicher Führungskonzepte besteht darin, vor Ort individuelle Leitungsmodelle zuzulassen und damit die jeweiligen Besonderheiten an einzelnen Schulen zu berücksichtigen.

### Kirchliche Lehrerdienstordnung ergänzt

Die Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO) berücksichtigte bislang die Lehrkräfte mit Führungsaufgaben beziehungs-

weise die mittlere Führungsebene nicht. Mittlerweile hat sich aber die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL) auf eine Überarbeitung der KLDO verständigt und sie den Bischöfen zur Inkraftsetzung empfohlen. Im § 26 wird dabei auch das Aufgabenfeld der Lehrkräfte mit Führungsaufgaben präziser gefasst:

- Wahrnehmung unterstützender Personalführungsinstrumente (z. B. Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen, kollegiale Teambildung, Unterrichtsbesuche und deren beratende Nachbesprechung)
- Durchführung von Teamsitzungen, die Begleitung von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern und die Mitwirkung bei der dienstlichen Beurteilung gemäß den Beurteilungsrichtlinien
- weitere Aufgaben nach Maßgabe der

schulartspezifischen Funktionenkataloge, zum Beispiel im Bereich der Schulorganisation, des Qualitätsmanagements, der Schulentwicklung, der pädagogischen Koordination oder der Fachgruppenkoordination

- Aufgaben im Rahmen der Umsetzung des kirchlichen Profils der Schule

Welche konkreten Aufgaben letztlich der einzelnen Lehrkraft mit Führungsaufgaben übertragen werden, legt im Regelfall die Schulleitung fest.

### Beteiligung der Mitarbeitervertretung?

Es liegt im Ermessen der Schulleitung, in Absprache mit dem Schulträger die Entscheidung zu treffen, eine mittlere Führungsebene oder erweiterte Schulleitung einzusetzen. Allerdings wäre es wünschenswert und ratsam, frühzeitig das Gespräch mit der Mitarbeitervertretung zu suchen, wenn neue Führungsstrukturen eingeführt werden sollen. Das Prinzip der Dienstgemeinschaft, das ein vertrauensvolles Miteinander vorsieht, und die Verpflichtung des Dienstgebers, die MAV über alle wesentlichen Veränderungen rechtzeitig zu informieren, begründen dies. Je nach Ausgestaltung der mittleren Führungsebene kann eine Beteiligung im Rahmen des Anhörungs- beziehungsweise Mitberatungsrechts (§29, Abs. 1, Nr. 14 MAVO) erforderlich werden, wenn die Einführung neuer Führungsstrukturen grundlegenden Änderungen von Arbeitsmethoden zur Folge hätte.

Im Falle einer nicht nur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 35, Abs. 1, Nr. 4 MAVO) sowie bei einer Höhergruppierung (§ 35, Abs.1, Nr. 2 MAVO) im Zuge der Funktionsübertragung, die nach den drei Jahren Bewährungszeit erfolgen kann, ist die Zustimmung der MAV einzuholen.

Ludwig Utschneider

	Staatliche Regelung zur erweiterten Schulleitung (in Auszügen)
Bewährungszeit von drei Jahren.	Übertragung von Führungsaufgaben mit Weisungsbefugnis auf Dauer.
...ng, die die Anforderungen übersteigt – UB“ in den ...en hat, welche die für die Wahrnehmung von Führungsqualifizierungsmaßnahmen vor dem 1. August 2015	Es gibt keine Fortbildungsverpflichtung, aber entsprechende Fortbildungsangebote.
... je sechs zu führende Lehrkräfte zur Verfügung. ...r oder die Schulleiterin. ...n, worüber dann jedes Schuljahr neu entschieden	Zwei Anrechnungstunden pro Lehrkraft der erweiterten Schulleitung bei einer Führungsspanne von 1 zu 14 (ein Mitglied der erweiterten Schulleitung soll für 14 Lehrkräfte zuständig sein).
	Erarbeitung entsprechender Funktionenkataloge für die einzelnen Schularten, in denen Aufgaben und Besoldungsgruppen der Lehrkräfte der erweiterten Schulleitung definiert sind.
...alten eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags ...er für Beamte des Freistaates Bayern gemäß dem ...s Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer ...este Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zur ...e der Zulage.	
...n wurden, führen die ihnen gemäß dieser Ordnung ...nF i.K.)“.	
...einer dienstlichen Beurteilung um zwei oder mehr ...entzogen werden. ...rschied zur staatlichen Regelung dar.	
...en worden waren, führen diese bis zum Ablauf des ...Führungsaufgaben nach den vor dem Inkrafttreten ...die Übertragung von Führungsaufgaben auf Dauer ...hlägigen Qualifizierungsmaßnahmen).	

## Noten für Lehrkräfte

### Häufige Fragen zu den Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Das Arbeitsvertragsrecht von Lehrkräften an kirchlichen Schulen orientiert sich in wesentlichen Bereichen an den Vorgaben für die Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. Daher werden auch die Lehrer und Lehrerinnen an den katholischen Schulen regelmäßig beurteilt. Auf einige Fragen im Zusammenhang mit den Beurteilungen wollen wir hier Antworten liefern.

#### Wer beurteilt mich?

Verantwortlich für die Beurteilung ist die Schulleiterin beziehungsweise der Schulleiter. Allerdings können auch Lehrkräfte mit Führungsaufgaben und Fachbetreuer sowie Fachbetreuerinnen eingebunden werden.

#### Wann werde ich beurteilt?

Im Unterschied zu den staatlichen Lehrkräften und den Kirchenbeamten, die zu festen Beurteilungsterminen im Vier-Jahres-Rhythmus beurteilt werden (zuletzt 2014), regelt die Ordnung für Berufsbezeichnungen (ABD Teil B, 4.3. „OfB“) den Zeitpunkt der Beurteilung für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen anders. Im Normalfall erfolgt die erste Beurteilung zum Ablauf der ersten drei Jahre nach

Tätigkeitsaufnahme. Dann folgt erneut ein Beurteilungszeitraum von drei Jahren, ehe dann die Beurteilungen im Abstand von fünf Jahren zu erstellen sind. Ausgangspunkt ist immer der Tätigkeitsbeginn der einzelnen Lehrkraft. Nach der Verleihung einer höheren Berufsbezeichnung, zum Beispiel nach der Höhergruppierung vom Studienrat zum Oberstudienrat, beginnt der Rhythmus 3-3-5 Jahre erneut.

#### Was wird beurteilt?

Im Mittelpunkt der Beurteilung steht die Bewertung der fachlichen Leistung, die wiederum untergliedert wird in die Bereiche Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung, Didaktik, Methodik, Sicherung des Unterrichtsziels, Leistungsnachweise, Unterrichtserfolg, erzieherisches Wirken, Zusammenarbeit und sonstige dienstliche Tätigkeiten. Außerdem fließen in die Beurteilung Beobachtungen zum Entscheidungsvermögen, zur Einsatzbereitschaft, zu den Berufskennntnissen und zu den Fortbildungen ein. Im Unterschied zu den staatlichen Beurteilungsrichtlinien weisen die kirchlichen Richtlinien zur Beurteilung auch Kriterien auf, die das Engagement der Lehrkräfte für das kirchliche Profil der Schule widerspiegeln sollen.

#### Wie läuft die Beurteilung im Regelfall ab?

Die Beurteilungsrichtlinien geben vor, welche Rahmenbedingungen der Beurteilende zu erfüllen hat. Wesentliche Grundlage für die Einschätzungen zur Beurteilung sollen die Unterrichtsbesuche liefern, die einerseits über den gesamten Beurteilungszeitraum zu verteilen sind, andererseits aber auch die verschiedenen Unterrichtsfächer und den Einsatz in unterschiedlichen Jahrgangsstufen berücksichtigen sollen. Nach den Unterrichtsbesuchen, bei denen auch Lehrkräfte mit Führungsaufgaben beziehungsweise Fachbetreuer und Fachbetreuerinnen eingebunden werden können, sind die Besuche zeitnah mit der Lehrkraft zu besprechen. Gerade bei einem Absinken der Leistungen müssen Lehrkräfte rechtzeitig darauf hingewiesen werden, um sich verbessern zu können.

#### Welche Auswirkungen kann eine Beurteilung haben?

Unter bestimmten Umständen kann im Einzelfall eine schlechte Beurteilung dazu führen, dass ein sogenannter Stufenstopp wirksam wird. Dazu kann es kommen, wenn die Mindestanforderungen nicht erfüllt werden, das heißt nicht mindestens das Beurteilungsprädikat „MA“ (Leistung, die Mängel aufweist) in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung erreicht wird. Der Stufenstopp würde bedeuten, dass eine Lehrkraft, die einer bestimmten Besoldungsgruppe und Stufe zugeordnet ist, den anstehenden nächsten Stufenaufstieg nicht oder nur verzögert erreichen kann. Im umgekehrten Fall eröffnet eine sehr gute Beurteilung den Weg, eine sogenannte Leistungsstufe zu erhalten und bereits frühzeitig in die nächst höhere Stufe aufzusteigen.

Ludwig Utschneider

„Zeugnisse“ auch für Pädagogen  
- Lehrkräfte an kirchlichen Schulen  
werden regelmäßig beurteilt.

Foto: Tim Reckmann / pixello.de





*Gute Aussichten auf Erholung - Anspruch auf Urlaub sichert Auszeit vom Arbeiten.*

*Foto: Peter Freitag | pixello.de*

## Der nächste Urlaub kommt bestimmt Anspruch und Verwirklichung

**G**rundsätzlich haben Beschäftigte nach ABD Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub im Kalenderjahr. Genau genommen setzen sich diese 30 Tage aus den 20 Tagen gesetzlichem Mindesturlaub nach Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und 10 Tagen tariflichem Mehrurlaub nach ABD zusammen. Gegebenenfalls haben Beschäftigte noch zusätzlichen Urlaubsanspruch zum Erholungsurlaub, etwa bei Schicht- und Wechselschichtarbeit nach § 27 ABD Teil A, 1. und/oder bei einer Schwerbehinderung von mindestens 50 % nach § 125 Abs.1 SGB IX. Der Anspruch auf 30 Tage Erholungsurlaub nach ABD bezieht sich auf eine Fünftage-

woche. Bei der Verteilung der Arbeitszeit auf mehr oder weniger Tage in der Woche erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend. Eine Erzieherin, die drei Tage in der Woche arbeitet (zum Beispiel Montag, Mittwoch und Freitag), hat damit einen Jahresurlaubsanspruch von 18 Tagen, egal wieviel Stunden sie an den einzelnen Tagen arbeitet. Sie muss aber dann auch nur an diesen drei oben genannten Tagen Urlaub einbringen, an denen sie normalerweise arbeitet. Entsteht bei der Berechnung ein Bruchteil von mindestens einem halben Tag, wird dieser aufgerundet. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen wer-

den. Ist der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres nicht genommen, verfällt er im Regelfall. Kann er bis zu dem vorgenannten Zeitpunkt wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/ dienstlichen Gründen nicht genommen werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

Der Erholungsurlaub kann auch in Teilen genommen werden. Nach dem ABD soll der Urlaub jedoch grundsätzlich zusammenhängend genommen werden. Ist dies nicht möglich, soll zumindest ein zusammenhängender Urlaub von zwei Wochen angestrebt werden. Im Übrigen verweist das ABD auf das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

## Entstehen des Anspruchs

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrLG) entsteht der volle Urlaubsanspruch für das ganze Jahr bereits am 1. Januar des Jahres. Dies setzt jedoch voraus, dass die Wartezeit von sechs Monaten erfüllt ist. Sind also Beschäftigte seit 1. Juli des Vorjahres in der Einrichtung tätig, erfüllen sie die Wartezeit am 31. Dezember. Wurde er/sie bereits am 15. Juni eingestellt, so endet die Wartezeit am 14. Dezember des gleichen Jahres und der Beschäftigte beziehungsweise die Beschäftigte kann den entstandenen Anspruch ab diesem Tag geltend machen.

Auch in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses erwerben Beschäftigte einen anteiligen Urlaubsanspruch. Sie haben aber erst mal nur die Möglichkeit, den bereits erworbenen Anteil (zum Beispiel nach 3 Monaten = 8 Tage) in gegenseitigem Einvernehmen in diesen ersten 6 Monaten zu nehmen, wenn dringende betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Ein weiterer Grund kann auch von Seiten des Dienstgebers gegeben sein: Beginnt etwa eine Erzieherin ihr Arbeitsverhältnis zum Kindergartenjahr am 1. September, hat sie erst zum 1. März des Folgejahres einen Anspruch auf den vollen Urlaub. Die meisten Kindertageseinrichtungen schließen jedoch über Weihnachten, so dass aufgrund des Betriebsurlaubs auch die Erzieherin Urlaub nehmen muss/kann, wenn nicht etwa entsprechende Mehrarbeits- oder Überstunden ausgeglichen werden können. In einem solchen Fall kann auch bei noch nicht erfüllter Wartezeit in gegenseitigem Einvernehmen ein bisher entstandener Teilurlaubsanspruch gewährt und genommen werden.

Besteht das Beschäftigungsverhältnis nicht das ganze Jahr, ermisst sich der anteilige Urlaubsanspruch daran, wann jemand ins Arbeitsverhältnis eingetreten beziehungsweise ausgeschieden ist.

## Anspruch bei Eintritt während des Jahres

In § 26 Absatz 2 Buchstabe b ABD Teil A, 1. ist geregelt, dass es zu einem Teilurlaubsanspruch für jeden vollen Monat kommt, wenn das Arbeitsverhältnis während des Jahres beginnt. Fängt also das Arbeitsverhältnis am 1. Juni des Jahres an, so ist die Wartezeit von sechs Monaten am 30. November erreicht. Nach der ABD-

Regelung wäre der Teilurlaubsanspruch in diesem Falle 18 Tage (30 Tage: 12 Monate x 7 Monate = 17,5 Tage = 18 Urlaubstage). Da jedoch der gesetzliche Mindesturlaub nach Erreichen der Wartezeit nicht unterschritten werden darf, entsteht nach dem BUrLG ein Anspruch von 20 Urlaubstagen. Nach dem Günstigkeitsgrundsatz haben hier also die Beschäftigten nach Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen, da sonst die tarifliche Regelung hinter dem Gesetz zurückbleiben würde. Ein bei einem vorherigen Arbeitgeber bereits gewährter Urlaub für das laufende Kalenderjahr wird nach § 6 BUrLG auf den Urlaubsanspruch angerechnet und vermindert folglich den Anspruch auf Urlaub beim neuen Arbeitgeber für dieses Jahr.

Beginnt das Arbeitsverhältnis dagegen am 1. September des Jahres, haben Beschäftigte Anspruch auf zehn Tage Erholungsurlaub (30 Tage: 12 Monate x 4 Monate = 10 Urlaubstage). Sie können diese im darauffolgenden Jahr, wenn die Wartezeit erfüllt ist, nehmen. Hier ist die ABD-Regelung weitreichender.

## Anspruch bei Ausscheiden während des Jahres

Scheiden Beschäftigte in der ersten Hälfte des Jahres aus, erhalten sie für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des zustehenden Jahresurlaubs. Scheidet also eine Erzieherin, die an fünf Tagen in der Woche arbeitet, am 31. Mai aus dem Arbeitsverhältnis aus, erhält sie für die fünf vollen Monate (Januar–Mai) 13 Tage Erholungsurlaub (30 Urlaubstage: 12 Monate x 5 Monate = 12,5 = 13 Urlaubstage). Auch hier ist die Regelung nach ABD weitgehender als die nach dem BUrLG.

Etwas anders verhält es sich, wenn Beschäftigte erst in der zweiten Jahreshälfte ausscheiden. Dann bekommen sie zwar auch den Urlaub anteilig, müssen jedoch mindestens den gesetzlichen Mindesturlaub nach BUrLG erhalten. Dieser beträgt bei einer 5 Tage-Woche 20 Tage. Vielfach wird aber dieser Absatz des Bundesurlaubsgesetzes nicht richtig gelesen beziehungsweise falsch interpretiert. In § 3 BUrLG ist nämlich ein gesetzlicher Mindesturlaub von 24 Werktagen festgeschrieben. Im Absatz 2 desselben Paragraphen wird jedoch vermerkt, dass sich dieser Mindesturlaub auf eine 6 Tage-Woche bezieht, da Sams-

tag ein Werktag ist. Jemand der in einer 5-Tageweche arbeitet, hat deswegen nach BUrLG einen Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen. Scheidet also eine in einer Fünftageweche tätige Erzieherin, die bereits seit mehr als sechs Monaten bei einer Kirchenstiftung beschäftigt ist, wegen Renteneintritt am 31. Juli aus, hat sie nicht nur den anteiligen tariflichen Anspruch (30 Urlaubstage: 12 Monate x 7 Monate = 17,5 = 18 Urlaubstage), sondern einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub, das heißt Anspruch auf 20 Tage. Scheidet sie erst zum 30. November aus, hat sie den tariflichen Anspruch für elf Monate anteilig, also 28 Urlaubstage (30 Tage: 12 Monate x 11 Monate = 27,5 = aufgerundet 28 Tage).

## Sonderfall Kurzarbeitsverhältnisse

Treten Beschäftigte während des Jahres in das Arbeitsverhältnis ein und innerhalb von sechs Monaten wieder aus, erfüllen sie die Wartezeit nicht. Sie können aber dennoch ihren Urlaub einbringen, sobald feststeht, dass das Arbeitsverhältnis endet. Hier greift dann die Zwölftelregelung des ABD. Das heißt, die Beschäftigten erhalten nach ABD für jeden vollen Kalendermonat ein Zwölftel des Anspruchs auf Erholungsurlaub von 30 Tagen. Treten demnach Beschäftigte am 1. März ein und scheiden sie zum 20. Juli des gleichen Jahres wieder aus, haben sie einen Urlaubsanspruch von 10 Tagen (30 Tage: 12 Monate x 4 volle Monate = 10 Urlaubstage). *Josef Glatt-Eipert*

	Art der Prüfung
Lehrkräfte an Realschulen in A 13	Beratungslehrkräftungsprüfung zur
Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen in A 12	Beratungslehrkräftungsprüfung zur
Lehrkräfte an Realschulen in A 12 / an Grund- und Mittelschulen in A 11 oder niedriger (Quereinsteiger)	Beratungslehrkräftungsprüfung zur
Lehrkräfte an Realschulen in A 12 / an Grund- und Mittelschulen in A 11 oder niedriger (Quereinsteiger)	Vollständiges Ab die Qualifikation mäß § 111 LPO I chenden Abschluss Schu

# Änderung für Beratungslehrkräfte an Grund-, Mittel- und Realschulen

## Qualifizierte Quereinsteiger profitieren

An den öffentlichen Schulen in Bayern, von den Grundschulen angefangen bis hin zu den Gymnasien und den beruflichen Schulen, gibt es seit den entsprechenden Weichenstellungen im bildungspolitischen Konzept der Bayerischen Staatsregierung im Laufe der 1960er Jahre Beratungslehrkräfte, die neben Schulpsychologinnen und Schulpsychologen die wesentliche Säule der Schulberatung bilden. Die Tätigkeit als Beratungslehrkraft an einer kirchlichen Schule setzt zwar nicht zwingend eine entsprechende Aus- beziehungsweise Weiterbildung voraus. Allerdings zeigte sich in der Vergangenheit, dass die Qualifizierung der Beratungslehrkräfte die Qualität der Beratungstätigkeit steigerte.

### Kirchliche Weiterqualifizierung

Das Katholische Schulwerk in Bayern bietet in Ergänzung zu den knappen staatlichen Weiterbildungsmöglichkeiten seit geraumer Zeit eigene Qualifizierungsangebote an, damit sich Lehrkräfte an kirchlichen Schulen zu Beratungslehrkräften weiterbilden lassen können. Diese Weiterbildung steht dabei auch Quereinsteigern

an kirchlichen Schulen offen.

Im ABD gibt es im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Beratungslehrkraft an Realschulen eigene Regelungen hinsichtlich der Vergütung, die bewusst von den staatlichen Bestimmungen abweichen (siehe ABD Teil B, 4.1.1., Nr. 5b; diese werden in der Tabelle unten ausschnittsweise dargestellt).

### Veränderungen in der Weiterbildung

Eine Neuregelung war nun notwendig geworden, da der Freistaat Bayern mittlerweile keine Bewerberinnen und Bewerber mehr zur Abschlussprüfung des einschlägigen Erweiterungsstudiums „Beratungslehrkraft“ zulässt. Die Zulassung zur staatlichen Weiterbildung würde zudem voraussetzen, dass mindestens die erste Lehramtsprüfung nachgewiesen werden kann, was bei Quereinsteigern nicht der Fall ist. Das Katholische Schulwerk in Bayern beendet zudem die eigenen Qualifizierungsmaßnahmen zur Beratungslehrkraft, da die Katholische Universität in Eichstätt nun einen Erweiterungsstudiengang „Beratungslehramt“ anbietet, der auch als Ersatz für die eigene Weiterbildung

des Katholischen Schulwerks dient. Die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger können zwar das Studium absolvieren, dann aber nicht die staatliche Prüfung ablegen.

### Neue Regelung gefunden

Für diesen Personenkreis bietet nun das Katholische Schulwerk in Bayern eine eigene Abschlussprüfung an. Die kirchlichen Lehrkräfte, die diese Abschlussprüfung erfolgreich absolviert haben und dann an kirchlichen Schulen als Beratungslehrkraft tätig sind, sollen künftig von den einschlägigen Regelungen im ABD profitieren. Den erfolgreichen Abschluss der Prüfung und eine Beurteilung mit der Bewertungsstufe „UB“ (Leistung, die die Anforderungen übersteigt) vorausgesetzt, können entsprechende Lehrkräfte ein höheres Entgelt für die Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft erhalten. Dies trifft sowohl auf Quereinsteiger-Lehrkräfte an Realschulen wie auch an Grund- und Mittelschulen zu, die die einschlägige Weiterbildung absolvieren.

Ludwig Utschneider

Anforderungen	Beurteilung	Besoldung
Lehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung als Beratungslehrkraft gemäß LPO I	Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt - UB“ oder besser	Für die Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 14
Lehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung als Beratungslehrkraft gemäß LPO I	Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt - UB“ oder besser	Für die Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft ein Entgelt nach Besoldungsgruppe 13
Lehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung als Beratungslehrkraft gemäß LPO I	Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt - UB“ oder besser	Für die Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft ein Entgelt, das eine Besoldungsgruppe über der jeweiligen Besoldungsgruppe liegt
Lehrkräfte, die ein Studium für die Tätigkeit als Beratungslehrkraft genehmigt haben und Bestehen der entsprechenden Prüfung beim Katholischen Schulwerk in Bayern.	Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt - UB“ oder besser	Für die Dauer der Tätigkeit als Beratungslehrkraft ein Entgelt, das eine Besoldungsgruppe über der jeweiligen Besoldungsgruppe liegt

**Bei Fragen rund um das  
Tarifrecht – die Ansprech-  
partner 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 0 87 31/9 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 01 60/92 82 78 52  
Johannes Reich 083 41/9 08 54 81

*Erzdiözese München und Freising*  
Franz Dirnberger 086 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**

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie unter: [nachname@kodakompass.de](mailto:nachname@kodakompass.de)  
Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) in der Rubrik „Personen und Kontakte“

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

**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 Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe

**Herausgeber- und Autorenanschrift**  
Bayerische Regional-KODA  
Hoher Weg 14, 86152 Augsburg  
Tel: 08 21/31 66 89 82 Fax: 08 21/31 66 89 89  
[info@bayernkoda.de](mailto: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](mailto: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**  
Ludwig Utschneider (V.i.S.d.P.) und Manfred Weidenthaler

**Satz und Foto:** Ludwig Utschneider  
**Preis:** 10 Euro pro Jahr  
**Abo-Verwaltung**  
Geschäftsstelle der Bayerischen 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

**Wichtige Begriffe**

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

**Bayerische Regional-KODA:** „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD ge-

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

**Grundordnung (GrO):** Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt

Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, haben zwingend kirchliches Tarifrecht anzuwenden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie 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.

## Rechnungen einreichen leicht gemacht!

### Sie möchten Rechnungen bei der Beihilfe einreichen?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Versicherungskammer Bayern damit zu beauftragen, Ihren Leistungsantrag auf Beihilfe und/oder kirchliche Höherversicherung zu bearbeiten.

### Wie komme ich an einen Antrag?

Mitarbeiter, die zur Beihilfeversicherung angemeldet werden, erhalten von der Versicherungskammer Bayern Unterlagen zur Beihilfeversicherung. Darunter befindet sich auch ein Beihilfeantrag.

### Der elektronische Weg

Neben dem gewohnten Papierantrag gibt es auch die elektronische Variante. Der Vorteil hierbei ist, dass Sie den abgespeicherten und ausgefüllten Antrag nur noch unterschrieben, mit dem aktuellen Datum versehen und mit den dazugehörigen Belegen einreichen können.

Den elektronischen Beihilfeantrag finden Sie auf der Homepage des KODA Kompass unter der Rubrik Beihilfe oder auf der Homepage der Versicherungskammer Bayern unter [www.vkb.de/kirchen](http://www.vkb.de/kirchen).

Weitere Informationen hierzu finden Sie auch im KODA-Kompass Nr. 56.

### NEU: RundumGesund-App

Sie möchten Ihre Rechnungen auf dem schnellsten Weg einreichen? Dann nutzen Sie einfach unsere neue kostenlose RundumGesund-App.

Die App erleichtert das Einreichen von Unterlagen und beinhaltet zusätzlich Themen rund um Medizin und Gesundheit. Sie können damit Leistungen für alle Tarife der Beihilfe und kirchlichen Höherversicherung beantragen.

Sie fotografieren den Beihilfeantrag und Ihre Unterlagen, die Sie uns zusenden wollen und schicken diese mit einem Klick an uns – selbstverständlich werden Ihre Daten verschlüsselt übertragen.

Sobald Ihre Unterlagen bei uns eingetroffen sind, erhalten Sie in der Regel innerhalb weniger Minuten eine Eingangsbestätigung auf Ihr Smartphone.

Diese Variante erspart Ihnen Zeit und Geld, darüber hinaus wird die Umwelt geschont.

Mehr Informationen unter:

[www.versicherungskammer-bayern.de/rundumgesund-app](http://www.versicherungskammer-bayern.de/rundumgesund-app)

Sie können die App darüber hinaus mit einem Passwort versehen, sodass Ihre persönlichen Daten auch dann sicher sind, wenn Ihr Handy abhanden kommt.

Wollen Sie es sofort ausprobieren? Wenn ja, dann scannen Sie einfach den passenden Code. Er führt Sie im Store direkt zur App.

Laden Sie die App einfach herunter und registrieren Sie sich, danach kann es gleich losgehen.



Nachdem Ihr Leistungsantrag bearbeitet wurde, erhalten Sie auf dem Postweg Ihre Leistungsabrechnung.

Für weitere Auskünfte stehen unsere Mitarbeiter der Leistungsabteilung von Montag bis Freitag zwischen 8 bis 18 Uhr unter (0 89) 21 60-85 06 gerne zur Verfügung.

# Unterstützung für Ehrenamtliche im Bereich der Flüchtlingshilfe

## Vorhandene Arbeitsbefreiungsmöglichkeiten sind auszuschöpfen

Im zurückliegenden Herbst war die Flüchtlingsthematik im ganzen Land das beherrschende Thema in den Medien. Hunderttausende von Menschen aus Syrien, Afghanistan, Eritrea und vielen anderen Ländern mussten in Deutschland untergebracht werden. Ohne die überwältigende Hilfe unzähliger Ehrenamtlicher wäre die Aufnahme und Begleitung der Asylbewerberinnen und Asylbewerber kaum zu stemmen gewesen. Dies gilt in gleicher Weise für die Betreuung der Menschen, die nun im ganzen Land in den Unterkünften auf die Prüfung ihres Asylantrags warten.

### Antrag eingebracht

Die Mitarbeiterseite hatte daher noch im letzten Jahr, vor dem Hintergrund der damaligen Notsituation, einen Antrag in die Bayerische Regional-KODA eingebracht. Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die

sich mindestens über einen Zeitraum von drei Monaten hinweg in Helferkreisen für Flüchtlinge ehrenamtlich einbringen, sollte Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Tagen pro Kalenderjahr ermöglicht werden, um diese hoch engagierten Beschäftigten bei Bedarf zu entlasten. Aufgrund der besonderen Ausnahmesituation sah es die Mitarbeiterseite als sinnvoll an, eine zunächst bis 2018 zeitlich befristete Regelung für entsprechende Arbeitsbefreiungen zu schaffen.

Dieser Antrag fand in der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA im März aber keine Mehrheit. Zum einen wurde argumentiert, dass das Ehrenamt eine Privatsache sei, das mit der Beschäftigung nicht verknüpft werden könne. Dem wurde entgegengehalten, dass sich kirchliche Beschäftigte in hohem Maße hier ehrenamtlich engagieren und es ein Zeichen besonderer Wertschätzung sei, wenn dieser besondere Einsatz in dieser Form gewürdigt würde. Zum anderen wurde darauf

verwiesen, dass eine Heraushebung dieser ehrenamtlichen Tätigkeit gegenüber anderen ehrenamtlichen Aufgaben schwierig darzustellen sei.

### § 29 „Arbeitsbefreiungen“ ist zu nutzen

Letztlich wurde von Dienstgeberseite betont, dass der § 29 ABD Teil A, 1. im Absatz 3 bereits jetzt eine Regelung kenne, die im Einzelfall dem Arbeitgeber einen Weg eröffnet, bis zu drei zusätzliche Tage Arbeitsbefreiung im Kalenderjahr zu gewähren. Diese Regelung lautet: „Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ABD Teil A, 1. bis zu drei Arbeitstagen gewähren.“ Daneben könne auch kurzfristig, unter Verzicht auf das Entgelt, weitere Arbeitsbefreiung gewährt werden. Die Dienstgeber sollten bei Bedarf über diese Regelung Beschäftigten Arbeitsbefreiung gewähren, die sich ehrenamtlich für Flüchtlinge in der aktuellen Krisensituation engagieren.

Die Mitarbeiterseite hätte sich eine eindeutige Regelung im Zusammenhang mit dem ehrenamtlichen Engagement für Flüchtlinge in der Sache gewünscht, diese fand aber nicht die nötige Mehrheit. Beschäftigten ist daher zu raten, im Zweifelsfall mit Verweis auf § 29 Absatz 3 Satz 1 ABD Teil A, 1. entsprechende Arbeitsbefreiung zu beantragen, sollte dies aufgrund des ehrenamtlichen Engagements nötig werden. Die Dienstgeberseite in der Bayerischen Regional-KODA hat auf diesen Weg verwiesen, um Beschäftigten im Zweifelsfall Entlastung bieten zu können.

*Ludwig Utschneider*

**Unterstützung für Flüchtlinge – viele kirchliche Beschäftigte engagieren sich ehrenamtlich in den zahlreichen Helferkreisen.**

*Foto: Wilhelmine Wulff / pixello.de*

