

## Deutliches Gehaltsplus für Lehrkräfte

Entgelt für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen steigt in zwei Schritten

**W**ie schon zwei Jahre zuvor gingen auch dieses Jahr die Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und den öffentlichen Arbeitgebern für den Bereich der Länder rasch über die Bühne. Bereits Mitte Februar 2017 lag das Ergebnis auf dem Tisch. Die Beschäftigten der Länder erhalten rückwirkend zum 1. Januar 2017 zwei Prozent mehr Gehalt, mindestens aber einen Sockelbetrag von 75 Euro. Zum 1. Januar 2018 steigt das Entgelt dann nochmals um 2,35% an. Diese Einigung hat unmittelbare Auswir-

kung auf die Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen in Bayern. Deren Entgelt entspricht der Höhe nach der A-Besoldung der bayerischen Beamten. Die Staatsregierung hatte bald nach dem Abschluss der Tarifverhandlungen angekündigt, den Tarifabschluss für die Beamten und für die Versorgungsempfänger übernehmen zu wollen.

### Bonuszahlung für Bayern

Zusätzlich erhalten alle bayerischen Beamten, die zum 1. Januar 2017 im Dienst

waren, eine Einmalzahlung in Höhe von 500 Euro. Diese Einmalzahlung, die von Bayerns Finanzminister Markus Söder als „Bayernbonus“ bezeichnet wurde, steht auch Lehrkräften an kirchlichen Schulen zu. Die Auszahlung erfolgt voraussichtlich im August 2017.

Die seit 1. Januar 2017 geltende Besoldungstabelle und weitere Informationen finden Sie auf Seite 3. *Ludwig Utschneider*



Thomas Plabmann

## Themen

- 3 **Kirchliche Lehrkräfte**  
*Aktuelle Besoldungstabelle nach Tarifierhöhung*
- 4 **Personalia**  
*Verabschiedung Hans Reich und Begrüßung neuer KODA-Mitglieder*
- 8 **Neues im KiTa-Bereich**  
*Überarbeitete Dienstordnung Arbeit mit Flüchtlingskindern*
- 10 **Stellenwechsel**  
*Verbesserungen bei Wechsel zwischen KODA-Bereichen*
- 11 **Nein zu mehr Flexibilität**  
*Modell zur Stundenreduzierung vor der Rente abgelehnt*
- 12 **Mehrarbeit in der Schule**  
*Besondere Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen*
- 16 **Jahressonderzahlung**  
*Anteiliger Anspruch bei Eintritt in die Rente vor dem 1. Dezember*



Ludwig Utschneider,  
Chefredakteur

## Vergelt's Gott, Hans Reich!

Liebe Leserin,  
lieber Leser!

„Für Gerechtigkeit kämpfen und Gerechtigkeit in die Tat umsetzen, ist Gottesdienst.“ Es war der brasilianische Befreiungstheologe Leonardo Boff, der vor dem Hintergrund seines Kampfs gegen die Armut in Lateinamerika diesen Ausspruch prägte. Diese Worte können aber auch dazu dienen, die Arbeit von Johannes Reich in der Bayerischen Regional-KODA zu beschreiben, der im März 2017 nach fast 37 Jahren altersbedingt die Kommission verlassen hat. In der Tat war es prägend für seinen Einsatz in der Kommission, gerechte Lösungen für die Beschäftigten zu erreichen. Dabei verlor er nie den Blick dafür, was machbar und realistisch ist. Seine Arbeit in der Kommission verstand er als Dienst an den Menschen, für die er mit einem gerechten und fairen Arbeitsvertragsrecht die Arbeitsbedingungen bei kirchlichen Arbeitgebern verbessern wollte. Leidenschaftlich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kämpfen, das war sein Leitmotiv, seit er sich 1980 als Gründungsmitglied der Bayerischen Regional-KODA für ein fortschrittliches kirchliches Arbeitsvertragsrecht einsetzte. Die März-Vollversammlung war geprägt vom Festakt zur Verabschiedung des aktuellen Kommissionsvorsitzenden Johannes Reich, wobei er nicht der einzige war, der verabschiedet wurde. Dr. Stefan Korta, seit

März 2006 als Dienstgebervertreter der Erzdiözese München und Freising Mitglied der Kommission, wirkte ebenfalls jahrelang an herausgehobener Stelle in der Kommission mit. Als Vorsitzender der Kommission und Sprecher der Dienstgeberseite stand er für eine lebendige Ausgestaltung des Dritten Wegs und für den Ausgleich der verschiedenen Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten im Rahmen der Dienstgemeinschaft.

Aus der Kommission ausgeschieden ist zudem Ende Februar 2017 Angelika Rihm, Vertreterin der Mitarbeiterseite aus der Erzdiözese München und Freising. Als neue Mitglieder in der Kommission konnten begrüßt werden: Dr. Markus Amann als Nachfolger von Dr. Stefan Korta und Erich Sczepanski als Nachrücker für Angelika Rihm. Zu diesen gesellte sich ab Anfang April 2017 zudem noch der Pastoralreferent Christian Dorn aus der Diözese Augsburg, der für Johannes Reich in die Kommission kam.

### Gewerkschaften am Verhandlungstisch

Daneben ergänzen vier weitere Mitglieder seit März die Kommission. Die Einbindung der Gewerkschaften, die 2016 auf den Weg gebracht wurde, konnte erfolgreich abgeschlossen werden. Ursula Lay von der Katholischen Erziehergemeinschaft (KEG) und Martin Laußer von der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) verstärken die Dienstnehmerseite. Gleichzeitig erweitert sich der Kreis der Dienstgebervertreter in der Kommission um Stadtpfarrer Monsignore Robert Mair aus der Diözese Augsburg sowie Frater Vinzenz Proß OSB, Cellerar der Benediktinerabtei Niederaltaich.

### Ringeln um Verbesserungen

Die Frühjahrs-Vollversammlung lieferte Anlässe zum Feiern, machte aber auch deutlich, dass das Ringeln um gerechte Lösungen beziehungsweise Verbesserungen im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht häufig nicht einfach ist. In dieser Ausgabe berichten wir darüber, welche Antragsideen der Mitarbeiterseite eine Mehrheit in der Kommission fanden und welche abgelehnt wurden. Dabei reichte die Bandbreite der eingereichten Anträge von der Jahressonderzahlung bis hin zu flexiblen Modellen

für die Arbeitszeitreduzierung am Ende des Berufslebens.

### Blickpunkt Kindergarten und Schule

Einen weiteren Schwerpunkt dieser Ausgabe bilden Themen, die für Beschäftigte in Kindertagesstätten und an kirchlichen Schulen von Bedeutung sind. Die Dienstordnung für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen wurde überarbeitet, die wesentlichen Änderungen werden hier vorgestellt. Außerdem gilt es, das Dauerbrennerthema „Mehrarbeit an Schulen“ aufzubereiten, da dieses Themenfeld immer wieder Anlass für Diskussionen vor Ort gibt.

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

## Neues Führungs- Duo an der Spitze der Kommission

### Martin Floß und Robert Winter gewählt

Seit 1. April 2017 übt Martin Floß, Sprecher der Dienstgeberseite und Ordinariatsrat im Erzbischöflichen Ordinariat München, den Vorsitz der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen aus. Turnusgemäß wechselte der Vorsitz wieder zur Dienstgeberseite, nachdem zuvor zweieinhalb Jahre Hans Reich als Sprecher der Mitarbeiterseite den Vorsitz inne hatte. Die notwendig gewordene Wahl fand im Rahmen der Vollversammlung im März statt. An Stelle von Hans Reich, der seit 1. April im Ruhestand ist, wurde Robert Winter zum stellvertretenden Vorsitzenden der Bayerischen Regional-KODA gewählt. Winter, Pastoralreferent und langjähriger Vorsitzender der Mitarbeitervertretung im Erzbischöflichen Ordinariat München, ist zugleich Sprecher der Mitarbeiterseite.

Ludwig Utschneider

# Besoldungstabelle ab 1. Januar 2017 (+ 2%, mindestens 75 Euro Sockelbetrag)

Höheres Entgelt für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)											
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11
Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
A 3	2.101,00	2.146,38	2.191,80	2.237,21	2.282,61	2.328,02	2.373,42	2.418,83	2.464,22		
A 4	2.150,87	2.204,29	2.257,77	2.311,22	2.364,67	2.418,12	2.471,56	2.524,99	2.578,43		
A 5	2.181,03	2.234,24	2.287,40	2.340,60	2.393,76	2.446,94	2.500,14	2.553,32	2.606,50		
A 6	2.235,56	2.293,97	2.352,33	2.410,71	2.469,13	2.527,53	2.585,93	2.644,29	2.702,67		
A 7	2.315,00	2.388,48	2.461,97	2.535,43	2.608,92	2.682,41	2.734,85	2.787,33	2.839,82		
A 8	2.389,54	2.452,34	2.546,49	2.640,66	2.734,80	2.829,00	2.891,76	2.954,51	3.017,30	3.080,07	
A 9	2.510,89	2.572,65	2.673,15	2.773,62	2.874,14	2.974,63	3.043,70	3.112,81	3.181,88	3.250,97	
A 10	2.688,82	2.774,65	2.903,38	3.032,18	3.160,92	3.278,97	3.366,53	3.455,26	3.544,81	3.634,38	
A 11		3.066,64	3.198,56	3.320,59	3.456,39	3.594,07	3.685,82	3.777,62	3.869,41	3.961,19	4.052,95
A 12			3.432,05	3.596,15	3.760,30	3.924,43	4.033,86	4.143,26	4.252,69	4.362,11	4.471,53
A 13				4.024,25	4.201,50	4.378,72	4.496,87	4.615,03	4.733,21	4.851,35	4.969,53
A 14				4.276,29	4.506,12	4.735,94	4.889,18	5.042,40	5.195,60	5.348,84	5.502,07
A 15					4.948,49	5.201,18	5.403,36	5.605,49	5.807,65	6.009,82	6.211,95
A 16					5.458,36	5.750,58	5.984,41	6.218,22	6.452,01	6.685,80	6.919,60

<b>Strukturzulage zu A13 (Lehrkräfte mit voller Lehramtsausbildung an Gymnasien und beruflichen Schulen): 89,06 Euro</b>	<b>Dienstzulage (für anspruchsberechtigte Lehrkräfte an Realschulen bzw. Grund- u. Mittelschulen): 242,76 Euro</b>
<b>Amtszulage (z.B. für stellvertretende Schulleiterin / Schulleiter am Gymnasium): 198,39 Euro</b>	<b>Amtszulage für Realschuldirektorinnen und Realschuldirektoren: 395,92 Euro</b>

Familienzuschlag	Verheiratete	ein berücksichtigungs-fähiges Kind (insgesamt)	zwei berücksichtigungs-fähige Kinder (insgesamt)
A 3 bis A 8	125,40	237,99	350,58
A 9 bis A 16	131,66	244,25	356,84
<b>Für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag um 348,96 Euro.</b>			

Mehrarbeitsvergütung (Art. 61 Abs. 5 Satz 2 BayBesG) – im Schuldienst – ab 01.01.2017		
Grund- und Mittelschulen	A 9 bis A 11	18,79
	ab A 12	23,30
Realschulen und Sonderschulen	A 9 bis A 12	18,79
	ab A 13	27,62
Gymnasien, berufliche Schulen, Fachhochschulen	A 9 bis A 12	18,79
	ab A 13	32,29

(Die Auszahlung der höheren Besoldung erfolgt vorbehaltlich des entsprechenden Beschlusses des Bayerischen Landtags.)

# Verneigung vor Hans Reich

## KODA-Urgestein in den Ruhestand verabschiedet

Der 16. März 2017 wird in den Geschichtsbüchern der Bayerischen Regional-KODA als ein denkwürdiger Tag verzeichnet werden. An diesem Tag leitete Johannes Reich letztmalig eine Sitzung der Kommission, deren langjähriger Vorsitzender er war. Nicht nur das – mit Reich verließ die Kommission das letzte Mitglied, das seit der Gründung 1980 dabei war und das kirchliche Arbeitsvertragsrecht wie kaum ein anderes mitgeprägt hat.

Aus Anlass seiner Verabschiedung versammelten sich zahlreiche Ehrengäste aus dem Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts in Augsburg. Außerdem brachten die Generalvikare aus den Diözesen Augsburg, München, Passau und Regensburg durch ihre Teilnahme am Festakt zum Ausdruck, wie sehr die katholische Kirche in Bayern und die dort Beschäftigten Hans Reich zu Dank verpflichtet sind. Zeichen dieser besonderen Ehrerbietung war zudem die Tatsache, dass mit Reinhard Kardinal Marx der Erzbischof von München und Freising und Vorsitzende der Freisinger Bischofskonferenz der Feierstunde beiwohnte und zum Auftakt den Gottesdienst zelebrierte.

### Erneutes Bekenntnis zum Dritten Weg

In seiner Predigt und in seiner Ansprache zu Beginn des Festakts betonte Kardinal Marx zum wiederholten Male, wie wichtig für die Kirche das Festhalten und Weiterentwickeln des Dritten Wegs sei. Nur mit einer von allen Beteiligten aktiv gelebten Dienstgemeinschaft, also dem Miteinander von Dienstgebern und Dienstnehmern in der Kommission, könne der kircheneigene Weg zur Tariffindung glaubwürdig ausgestaltet werden. Einerseits erkenne Marx, welche Faszination von der Kirche ausgehe. Andererseits bestehe die Gefahr, sich auf dem Ruhm auszuruhen und in eine behäbige Selbstzufriedenheit zu verfallen. Die Kirche sei auch eine ganz menschliche Organisation, daher müsse die Kirche mit

dem Leben der Menschen kommunizieren. Hier sieht Kardinal Marx auch wesentliche Zusammenhänge zum Arbeitsrecht. Kirche dürfe demnach auch im Ringen um das Arbeitsvertragsrecht nicht zu einseitig werden. Darunter sei zu verstehen, dass Entscheidungen der Kommission nicht einseitig von der einen oder anderen Seite bestimmt werden dürfen. Er sieht die Kommission in der Verantwortung, zumindest nach einer hohen Übereinstimmung in den Zielen zu streben.

### Mehr Einigungswille gefordert

Kardinal Marx führte in seiner Predigt weiter aus, dass man zur Not die Mitglieder der Kommission mit Brot und Wasser „einsperren“ müsse, wenn andernfalls eine Einigung nicht erzielt werden könne. Diese Passage wurde bewusst humorvoll vorgetragen, Marx hob aber den ernsten Hintergrund dieser Aussage hervor. Aus seiner Sicht werde es dem Grundgedanken des Dritten Wegs nicht gerecht, wenn Entscheidungen hinausgezögert würden. Der Wille zu Einigungsgesprächen müsse die Arbeit der Kommission prägen und nicht die Blockadehaltung. „Versucht den gemeinsamen Weg zu finden!“ Diesen Appell stellte Marx an das Ende seiner Predigt, verbunden mit der Hoffnung, dass sich die Kommissionsmitglieder auch menschlich näher kommen, da dies für die Arbeit sehr wichtig sei.

### Respekt für Reich

Im Anschluss an den Gottesdienst richtete Kardinal Marx seine Worte nochmals direkt an Hans Reich. Reich habe großen Anteil daran, dass ein vernünftiges Miteinander die Arbeit in der Kommission geprägt habe. Er sei ein leidenschaftlicher Kämpfer für soziale Komponenten im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewesen. Auch in schwierigen Zeiten habe Reich Ruhe bewahrt. Sein großes Ziel war es, die teils kollidierenden Interessen von Dienstgebern und Dienstnehmern miteinander in Einklang zu bringen. Marx prägte das Bild zweier aufeinander zurasender Züge,

deren Zusammenstoß zu verhindern Reichs stetes Anliegen gewesen sei. Kardinal Marx sprach die Hoffnung aus, dass dieser Weg des Ausgleichs und des Miteinanders auch künftig die Arbeit der Kommission prägen werde.

Reich und Kardinal Marx betonten in gleicher Weise, wie wichtig die nun erfolgte Einbindung der Gewerkschaften in die Arbeit der Kommission sei. Mit der Katholischen Erziehergemeinschaft (KEG) und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) sind nun zwei tariffähige Koalitionen in die Kommission entsandt worden.

### Hochachtung der Bundesebene

Als Vertreter der Zentral-KODA, die deutschlandweite Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der Diözesen und der Caritas, würdigte der stellvertretende Vorsitzende Thomas Schwendele die Arbeit von Hans Reich. Die anderen Diözesen würden neidisch auf die im ABD verankerte Tarifautomatik blicken, die nicht zuletzt den Gründungsvätern der Bayerischen Regional-KODA und damit auch Hans Reich zu verdanken sei. Das kirchliche Arbeitsrecht, so Thomas Schwendele, werde in den nächsten Jahren Veränderungen unterworfen sein. Es beginne eine Ära, in der das kirchliche Arbeitsrecht neu aufzustellen sei. In diesem Zusammenhang bedauerte Schwendele, dass die Gewerkschaft ver.di weiterhin eine Mitarbeit in den Kommissionen des Dritten Wegs ablehne.

### Dank der Dienstgeberseite

Martin Floß, Ordinariatsrat im Erzbischöflichen Ordinariat München und stellvertretender Vorsitzender der Kommission, würdigte ebenfalls das besondere Engagement von Hans Reich. Er habe wesentliche Veränderungsprozesse in den zurückliegenden Jahrzehnten mitgestaltet, unter anderem die Überleitung vom BAT auf den TVÖD-VKA 2005 und in der jüngsten Vergangenheit das Mammutwerk der Übernahme der neuen Entgeltordnung. Reich habe den Dritten Weg besonders gelebt. Ihm sei das übergeordnete Thema der „Gerechtigkeit“ ein roter Faden gewesen, der sich durch sein Handeln und Verhandeln in der Kommission zog. Dabei war er stets bestrebt, Kompromisse zu erzielen, für

die er auf der Mitarbeiterseite und auch der Dienstgeberseite mit Ausdauer und Nachdruck kämpfte.

### Blick in die Zukunft

Hans Reich bilanzierte am Ende des Festakts seine 37jährige Tätigkeit in der Bayerischen Regional-KODA. Viel Gutes sei für die Beschäftigten der katholischen Kirche erreicht worden und er sei dankbar, hier an entscheidender Stelle mitgewirkt zu haben. Allerdings seien auch Veränderungen in der Arbeitsweise der Kommission in den letzten Jahren erkennbar geworden, die ihn nachdenklich stimmen. Früher habe man erst geschaut, was man erreichen wolle, dann erst hätten Juristen geprüft, wie das umgesetzt werden könnte. Heute würden Diskussionen über Antragsideen häufig im Keim erstickt, da zunächst unüberwindbar scheinende juristische Mauern herbeigereidet würden.

Den Blick zurück verband Reich mit einem Ausblick auf die Kommissionsarbeit der nächsten Jahre. Dabei brachte er auch Sorgen zum Ausdruck, was die Zukunft des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts anbelangt.

Basis der Arbeit in der Kommission müsse ein vertrauensvolles Miteinander sein. Reich riet der Kommission, künftig wieder stärker die inhaltliche Diskussion über Antragsideen zu pflegen. Die Kommission müsse ihre Arbeit wieder mehr als politische Arbeit verstehen. Außerdem solle die Kommission auch im Blick haben, was aus den getroffenen Entscheidungen wird. Man dürfe nicht die Augen davor verschließen, ob und wie Beschlüsse, zum Beispiel im Zusammenhang mit dem Kinderbetreuungszuschuss, vor Ort umgesetzt werden. Sorge bereiten ihm auch die sogenannten „schwarzen Schafe“ im System des Dritten Wegs, die zwar eher im Caritas-Bereich zu finden seien, die aber grundsätzlich das System des Dritten Wegs und damit die Arbeitsrechtssetzung durch paritätisch besetzte Kommissionen in Frage stellen. Der Ordnungsgeber und die Dienstgemeinschaft seien gefordert, hier engagiert auf eine Einhaltung der Prinzipien des Dritten Wegs zu drängen. *Ludwig Utschneider*

*Das alte und das neue Führungsduo – Robert Winter, neuer stellvertretender Vorsitzender, Hans Reich und KODA-Vorsitzender Martin Floß.*

Fotos: Johannes Hoppe / Ludwig Utschneider



*Hans Reich leitete im März 2017 letztmalig die Vollversammlung.*



*Gottesdienst mit Reinhard Kardinal Marx zu Ehren von Hans Reich.*



*Kämpfer für den Dritten Weg – Hans Reich, Reinhard Kardinal Marx und Thomas Schwendele von der Zentral-KODA. (von links)*



# Neue Mitglieder für die Kommission

## Veränderungen auf Dienstgeber- und Mitarbeiterseite

Die neuen Mitglieder der Kommission stellen sich hier vor. Alle sieben haben für Sie, liebe Leserinnen und Leser, folgende Fragen beantwortet:

1. Wann haben Sie zum ersten Mal von der Bayerischen Regional-KODA gehört beziehungsweise wann sind Sie mit dieser Kommission in Berührung gekommen?
2. Welche Themen und Probleme aus Ihrem Arbeitsfeld bringen Sie mit?
3. Und jenseits der Arbeit – wie erholen Sie sich am besten?



### Dr. Markus Amann

#### **Zur Person**

Ich arbeite als Verwaltungsleiter im Pfarrverband Fürstenfeld, Erzdiözese München und Freising, und wohne mit Frau und Tochter in Fürstenfeldbruck. Davor war ich Geschäftsführer eines Instituts mit Beratungsschwerpunkt öffentliche Verwaltung.

#### **Zu Frage 1**

Bereits als externer Berater des Erzbischöflichen Ordinariats München im Winter 2015 habe ich bei Gesprächen mit unterschiedlichen Ressorts im Rahmen der Konzeption einer Beschaffungsrichtlinie von der KODA erfahren. Tiefer eingestiegen in die Thematik bin ich dann während meiner Einarbeitungszeit als Verwaltungsleiter im Sommer 2016.

#### **Zu Frage 2**

Als Verwaltungsleiter habe ich Personalverantwortung für die im Pfarrverband Beschäftigten in den Bereichen Pfarrbüro, Kirchenmusik, Mesnerei, Hausmeisterei und Reinigung.

#### **Zu Frage 3**

Jenseits der Arbeit unterstütze ich meine Frau auf unserem Pferdehof und erhole mich zusammen mit meiner Familie im Grünen.

### Christian Dorn

#### **Zur Person**

Ich bin 48 Jahre alt und verheiratet. Meine Tochter ist fünf Jahre alt und unsere Familie lebt in Bad Grönenbach/Allgäu. Ich bin Pastoralreferent in der Betriebsseelsorge und Mitglied der MAV.

#### **Zu Frage 1**

Gehört habe ich von der KODA bei einer Mitarbeiterversammlung das erste Mal und wusste wahrscheinlich noch nichts damit anzufangen. Wichtig wurde die KODA für mich, seit ich in der MAV bin.

### Martin Laußer

#### **Zur Person**

46 Jahre, verheiratet, zwei Kinder, ein Hund; wohnhaft in Obertraubing (Landkreis Starnberg), staatlich geprüfter Forsttechniker. Als Revierförster i.K. bin ich bei der Erzdiözese München und Freising verantwortlich für die Betriebsausführung in den forstlichen Liegenschaften des Reviers München-Süd.

#### **Zu Frage 1**

Nach meiner Anstellung im Juli 2000 hielt ich schon bald den ersten KODA Kompass in meinen Händen und staunte

#### **Zu Frage 2**

Neben ganz konkreten Fragen wie zum Beispiel der Umsetzung der Entgeltordnung für die pastoralen Berufe beschäftigt mich: Wie finden im Tarifrrecht die hohen Loyalitätsanforderungen an kirchliche Mitarbeiter eine Entsprechung in einer hohen Fürsorgepflicht der Arbeitgeber?

#### **Zu Frage 3**

Durch Bewegung in den Bergen im Sommer und im Winter. Bei guter Musik und guter Lektüre. Und beim Italien-Urlaub.

nicht schlecht, mit welchen Themen sich Dienstnehmer und Dienstgeber befassen.

#### **Zu Frage 2**

Die Themenbereiche sind eher allgemeiner Natur wie Arbeitszeit(-konto), Eingruppierung, Arbeitssicherheit/ Gesundheitsschutz, Behinderung... und sie sind aufgrund der sich verändernden Arbeitswelt immer aktuell.

#### **Zu Frage 3**

Unternehmungen fernab des touristischen Trubels mit der Familie wie z.B. Wandern, Schwimmen, Grillen, ... und wenn auch selten, aber immer wieder gern: Motorradfahren!



Neue Mitglieder – Erich Sczepanski, Martin Laußer, Frater Vinzenz Proß OSB, Ursula Lay, Dr. Markus Amann, Stadtpfarrer Robert Mair (von links nach rechts; Christian Dorn auf dem separaten Bild).

Foto: Ludwig Utschneider

### Stadtpfarrer Robert Mair

#### **Zur Person**

Priesterweihe 1987 – Kaplan 1987–1990 in Immenstadt/Allgäu. Pfarrer 1990–2002 in Penzing/ Oberbayern / seit 2002 in St. Elisabeth, Augsburg  
Zusätzlich Polizeipfarrer der Diözese Augsburg seit 2012.

#### **Zu Frage 1**

Durch das KODA Kompass – Heft.

#### **Zu Frage 2**

Die Kirchenstiftung St. Elisabeth hat ca. 60 Beschäftigte.

#### **Zu Frage 3**

Lesen, ins Fußballstadion gehen, Fitnessstudio.

### Ursula Lay

#### **Zur Person**

Verheiratet, zwei Töchter, Volksschullehrerin, Unterricht in Jahrgangsstufen 1–9, zehn Jahre Rektorin der Grund- und Hauptschule Bergen, seit 2011 Landesvorsitzende der KEG – Berufsverband für Lehrkräfte und Pädagogen.

#### **Zu Frage 1**

Die erste Berührung mit der Kommission war im Jahr 1996. Ich war damals Beisitzerin im KEG-Bezirksverband Oberbayern, der KODA Kompass wurde uns ab 1998 zugeschickt. Uns erreichten Mitgliederanfragen zum kirchlichen Arbeitsvertragsrecht.

#### **Zu Frage 2**

Unsere Mitglieder wenden sich mit vielfältigen Anfragen an uns: zum Beispiel Kündigungsschutz, Arbeitsverträge, Arbeitszeugnisse, Befristungen, Jahressonderzahlung, Eingruppierung, Urlaubsanspruch, Betriebserlaubnis, Gewichtung von Inklusionskindern, Integrationskindern.

#### **Zu Frage 3**

Am besten erhole ich mich, wenn ich viel Zeit mit meiner Familie verbringen kann. Ich genieße meinen Garten, aber auch beim Lesen, Wandern und beim Sport kann ich mich am besten erholen.

### Frater Vinzenz Proß OSB

#### **Zur Person**

Mein Lebensweg führte mich (Jahrgang 1956) vom evangelischen württembergischen Arzt zum katholischen niederbayerischen Benediktiner in Niederaltaich. Abgeschlossenes Theologiestudium, keine Priesterweihe; aktuell im Kloster als Prior und Cellerar eingesetzt.

#### **Zu Frage 1**

Von der KODA habe ich vor ca. 16 Jahren wohl zum ersten Mal gehört, nachdem ich bereits nach meiner Ernennung zum Prior (2001) mit Personalverantwortung beauftragt wurde.

#### **Zu Frage 2**

Ich bringe verschiedenste arbeitsrechtliche Themen und Fragen mit, bezogen auf eine vielfältige Mitarbeiterschaft, nicht nur in der Schule. Ein Hauptproblem für uns ist es, die berechtigten Interessen der Dienstnehmer und die begrenzten wirtschaftlichen Ressourcen der Abtei in Einklang zu bringen.

#### **Zu Frage 3**

Tägliche Spaziergänge mit dem Klosterhund; Wanderungen im Bayerischen Wald; Gespräche mit guten Freunden.

### Erich Sczepanski

#### **Zur Person**

63, verheiratet, vier Kinder – geboren und aufgewachsen in Penzberg, einer Bergarbeiterstadt im Pfaffenwinkel. Bankkaufmann, Verwaltungsfachwirt, Inhaber des Verwaltungsdiploms, also spezialisiert für Wirtschaft und Fragen des öffentlichen Rechts.

#### **Zu Frage 1**

In den 1990ern – als damaliger Vorsitzender der MAV Allgemeine Verwaltung im Erzbischöflichen Ordinariat München, insbesondere 1995, bei der Neueinführung des ABD (anstelle des BAT) als Arbeitsvertragsgrundlage.

#### **Zu Frage 2**

Als ver.di Gewerkschafter (Zusatzversorgung) und beisitzender Richter beim kirchlichen Arbeitsgericht Bayern alles, was mit (kirchlichem) Arbeitsrecht zu tun hat – darüber hinaus hatte bzw. habe ich dienstlich viel mit den Pfarrämtern zu tun und mit den Sorgen und Nöten der Beschäftigten dort und in den kirchlichen Kindertagesstätten.

#### **Zu Frage 3**

Familie, Hund, Katze – Bergwandern, Lesen, Konzerte und Kabarett...

Interviews und Zusammenstellung:  
Ludwig Utschneider und Dorothea Weitz

# Was lange währt, wird endlich gut

## Dienstordnung für Kindertageseinrichtungen nach langen Verhandlungen überarbeitet

Den eigentlichen Ausgangspunkt für die Überarbeitung der Dienstordnung für das pädagogische Personal in katholischen Kindertageseinrichtungen bildete die Änderung der gesetzlichen Grundlagen. Damit verbunden war unter anderem die Anpassung der Begrifflichkeiten „mittelbare und unmittelbare Arbeit“ statt „Verfügungszeit“, die bis zum 31. August 2013 in Anlehnung an die alte Personalkostenförderung Anwendung gefunden hatte.

Doch die Anpassung zog sich erstaunlich in die Länge, da immer wieder Nachbesserungsvorschläge für die gesamte Dienstordnung diskutiert und schließlich auch festgelegt wurden.

Dies zeigt die Wichtigkeit der Dienstordnung, die immerhin Teil des Arbeitsvertrags ist. Sie legt die Rechte und Pflichten des pädagogischen Personals in katholischen Kindertageseinrichtungen fest.

### Zugehörigkeit statt Ausgrenzung

Jeder Mensch hat ein Recht auf „Inklusion“, also darauf, ein gleichberechtigter

Teil der Gesellschaft zu sein. So ist es in der Behindertenkonvention der Vereinten Nationen festgeschrieben, die seit 2009 auch in Deutschland gilt. Inklusion heißt Zugehörigkeit, also das Gegenteil von Ausgrenzung. Sie entspricht dem im katholischen Glauben gründenden Welt- und Menschenbild und wurde in die Präambel der Dienstordnung aufgenommen.

### Aufgaben der Leitung

Eine der Hauptaufgaben der Leitung ist die Zusammenarbeit mit dem pädagogischen Personal und dem Elternbeirat. Der Träger ist bei der Erstellung und Fortschreibung einer den Verhältnissen angepassten Konzeption in der Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsarbeit zu unterstützen. Neu ist, dass die Leitung sich dabei außer an der Situation ihrer Einrichtung und dem Bildungs- und Erziehungsplan (BEP) auch an den bayerischen Bildungsleitlinien und Sozialräumen zu orientieren hat. Der Begriff „Sozialraumorientierung“ hat seinen Ursprung auch in der Pädagogik und ermöglicht in der Analyse, die räumliche Umgebung mit dem sozialen Handeln in

Verbindung zu bringen.

Die Tätigkeiten einer Leitung sind, angefangen von Personalführung über Betriebsführung bis hin zur Zusammenarbeit mit dem Träger und den Eltern, vielfältig. Sie hat den Träger bei der Aufstellung des Haushaltsplanes zu beraten und sollte die innerbetrieblichen Abläufe wie die Einhaltung des Personalschlüssels, etwaige Instandhaltungen und Anschaffungen in der Kindertageseinrichtung im Blick haben. Diese verursachen Kosten, die in den Haushaltsplan mit aufgenommen werden müssen. Die gesamte Verwaltung wie Erstellung des Haushaltsplanes, Beantragung von Zuschüssen über das kibig.web, die Sicherung der Elternbeitragszahlungen, sowie die Erstellung der Konzeption sind eindeutig nicht die Aufgaben der Leitung.

*Großer Einsatz für die Kleinen - überarbeitete Dienstordnung gibt Rahmenbedingungen für die verantwortungsvolle Arbeit mit den Kindern vor.*

Foto: S.v.Gehren / pixello.de





## Andere Akzente bei Aufgaben der pädagogischen Fachkraft

„Die Beobachtung und Dokumentation der kindlichen Entwicklung“ als Aufgabe der pädagogischen Fachkraft statt „der kindlichen Entwicklungsschritte“ hat eine andere Qualität angenommen. Um ein Beispiel zu nennen: war vor noch nicht allzu langer Zeit die Voraussetzung zum Eintritt eines dreijährigen Kindes in den Kindergarten, dass es „sauber“ sein sollte, also selbstständig auf die Toilette gehen konnte, hat sich das aus unterschiedlichen Gründen sehr geändert (Produktion hochwertiger Windeln, Zeitfaktor etc.). Bei der Dokumentation darüber wird nicht der Entwicklungsschritt festgehalten, sondern es sollte individuell und wertfrei die Entwicklung des Kindes beobachtet werden. Auch bei der Elternarbeit werden andere Akzente gesetzt. Die wichtigen regelmäßigen Elterngespräche sind verankert im Aufbau und der Gestaltung der Erziehungspartnerschaft mit Eltern, die auf „Augenhöhe“ geschehen sollten, mit Wert-

schätzung und Akzeptanz der jeweiligen Familiensituation.

## Anpassung bei Dienstpflichten für alle Beschäftigten

Auch bei den Dienstpflichten aller Beschäftigten sind neue Akzente gesetzt, nämlich dass Vorgaben zum Datenschutz und Kinderschutz nach § 8a SGB VIII (Gefährdung des Kinderwohls) beachtet werden.

Außerdem ist dafür Sorge zu tragen, dass die Eingangstüre geschlossen ist. In vielen Einrichtungen gibt es Türdienste.

## „Mittelbare und unmittelbare Arbeit“ statt „Verfügungszeit“

Mit der Änderung der Ausführungsverordnung des Bayerischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetzes (AVBayKiBiG) wurde der angeblich missverständliche Begriff „Verfügungszeit“ durch „mittelbare und unmittelbare Arbeit“ am Kind ersetzt.

Mittelbare Arbeit umfasst im Wesentlichen:

- Kindbezogene Beobachtung und Doku-

- mentation, Sprachdokumentation
- Vor- und Nachbereitung von Projekten
- Vorbereitung und Leitung von Teamsitzungen
- Dienstbesprechungen
- Kooperation mit Eltern
- Interne/externe Evaluation, Qualitätsentwicklung
- Vertretung der Leitung

Mit unmittelbarer Arbeit ist die ausschließliche Arbeit am Kind gemeint. An der für mittelbare Tätigkeit zur Verfügung stehenden Arbeitszeit (mindestens 15 % der gesamten regelmäßigen Arbeitszeit der einzelnen pädagogischen Beschäftigten) hat sich nichts geändert. Da aber die Aufgaben für die pädagogischen Beschäftigten stetig zunehmen, ist die Inanspruchnahme der mittelbaren Arbeit unabdingbar und sollte dringend im Dienstplan verankert werden. Dazu ist der empfohlene Anstellungsschlüssel von 1:10 notwendig, denn nur dann besteht Spielraum, Ausfälle durch Krankheit, Urlaub und Fortbildung zu kompensieren.

*Susanne Steiner-Püschel*

# Arbeit mit Flüchtlingskindern

## Eine (besonders) schwierige fachliche Tätigkeit

In den letzten Jahren kamen und kommen immer wieder Flüchtlinge mit Kindern im Kindergartenalter nach Deutschland. Oft stark traumatisiert und ohne deutsche Sprachkenntnisse werden die Kinder in einer der Kindertageseinrichtungen von heute auf morgen aufgenommen. Dies stellt das pädagogische Personal vor besondere Herausforderungen.

Die Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA war der Meinung, dass die Betreuung und Erziehung von Kindern von Flüchtlingen in Kindertageseinrichtungen unter bestimmten Voraussetzungen als schwierige fachliche Tätigkeit (bei Kinderpflegern und Kinderpflegerinnen) beziehungsweise besonders schwierige fachliche Tätigkeit (bei Erziehern und Erzieherinnen) anzusehen ist. Deswegen ging ein Antrag der Mitarbeiterseite dahin, Kinder von Flüchtlingen im ersten Jahr des Aufenthalts in Deutschland im tarifrechtlichen Sinne so zu berücksichtigen wie behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen im Sinne des § 2 Sozialgesetzbuch IX.

## Kompromiss erzielt

Die Bayerische Regional-KODA einigte sich nun in der Vollversammlung im März 2017 darauf, dass die Arbeit mit Kindern von Flüchtlingen im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Kindertageseinrichtungen als schwierige beziehungsweise besonders schwierige Tätigkeit anzusehen ist. Eine entsprechende Höhergruppierung von Erziehern und Erzieherinnen beziehungsweise Kinderpflegern und Kinderpflegerinnen erfolgt nach dieser Neuregelung dann, wenn in der Gruppe ein Drittel Kinder von Flüchtlingen und / oder Kinder, die behindert oder von Behinderung bedroht sind, untergebracht werden.

Kinderpfleger beziehungsweise Kinderpflegerinnen, die also in einer Gruppe von 24 Kindern arbeiten, in der vier behinderte oder von Behinderung bedrohte Kinder und vier Kinder von Flüchtlingen im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Deutschland betreut werden, werden dann von S 3 nach S 4 höhergruppiert, Erzieher beziehungsweise

Erzieherinnen von S 8 a auf S 8 b (Anmerkungen Nummer 2 und Nummer 6 zu Teil A, 2.3. Nummer 30 ABD).

Eine Höhergruppierung erfolgt in dem Monat, in dem die oben genannten Bedingungen erfüllt sind. Werden die Bedingungen nicht mehr erfüllt, erfolgt eine Herabgruppierung ab dem darauf folgenden Monat.

Die Regelung tritt mit Wirkung vom 1. Mai 2017 in Kraft und ist vorerst bis 31. August 2019 befristet.

*Josef Glatt-Eipert*

## Integration – wichtige Aufgabe in Kindertageseinrichtungen.

*Foto: Dieter Schütz | pixello.de*



# Mehr Sicherheit beim Arbeitgeberwechsel – aber nicht überall

## Deutschlandweite Regelungen übernommen

Ist Kirche eine große Dienstgemeinschaft, innerhalb derer gewisse Mindeststandards auch bei Arbeitgeberwechsel ihre Geltung behalten? Oder besteht sie aus vielen einzelnen Dienstgemeinschaften, die miteinander nichts zu tun haben? Dass Kirche kein einheitlicher Arbeitgeber ist, merken Beschäftigte spätestens dann, wenn sie die Arbeitsstelle wechseln. Denn es ist keineswegs so, dass sie automatisch alles, was sie beim bisherigen Arbeitgeber erreicht haben, beim neuen wieder erhalten. Vielmehr bleibt so mancher Punkt Verhandlungssache und dem Spiel von Angebot und Nachfrage unterworfen.

### Einigung nach zähem Ringen

Ein wenig Einheitlichkeit hat die Zentrale Kommission der Zentral-KODA nun nach langem Ringen geschaffen. Zu deren Aufgabenkatalog gehört es, einheitliche Regelungen zu den Rechtsfolgen eines Arbeitgeberwechsels zu treffen. Dem entsprechenden Beschluss wurde durch die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen im Dezember zugestimmt, so dass er auch für unsere Beschäftigten Geltung erlangt hat. Die Regelungen sind zum 1. Juni 2016 in Kraft getreten und betreffen ausschließlich den Wechsel zwischen den Regelungsbereichen verschiedener Kommissionen, also etwa in ein Bistum außerhalb Bayerns oder vom ABD zur Caritas und umgekehrt. Ein Wechsel zwischen Arbeitgebern, die beide das ABD anwenden, ist von der Neuregelung nicht umfasst.

### Einschlägige Berufserfahrung

Zunächst dürfen Beschäftigte, die ein neues Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich einer anderen Kommission eingehen, bezüglich der Stufe innerhalb der Entgelttabelle höchstens um eine Stufe zurückgestuft werden, sofern ihre vorherige berufliche Tätigkeit einschlägig war und nicht mehr als sechs Monate Unterbrechung zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen liegen. Weicht

das Entgeltsystem des neuen Arbeitgebers hinsichtlich der Anzahl der Stufen oder der Verweildauern ab, wird der Beschäftigte so gestellt, als habe er seine einschlägige Berufserfahrung im neuen System gebracht. Auch hier ist die Absenkung um eine Stufe möglich.

### Folgen für die Jahressonderzahlung

Wer seinen Dienstgeber wechselt, wird im Regelfall beim alten Arbeitgeber nicht zum Stichtag 1. Dezember beschäftigt sein. Dies hat zur Folge, dass er keinen Anspruch auf Jahressonderzahlung beim alten Arbeitgeber hätte. Lediglich vom neuen Arbeitgeber, bei dem er am 1. Dezember tätig ist, erhielt er diese Zahlung anteilig entsprechend seiner Beschäftigungsdauer bei ihm. Die Neuregelung schließt diese Lücke, indem sie einen Anspruch auf anteilige Zahlung auch durch den alten Arbeitgeber unabhängig von der Stichtagsregelung festschreibt. Die Zahlung erfolgt nur auf Antrag. Pro Kalendermonat der Beschäftigung gibt es ein Zwölftel der Sonderzahlung. Eine Beschäftigung über 15 Kalendertagen gilt als erfüllter Monat.

Schließlich beginnt bei einem neuen Arbeitgeber regelmäßig auch die Beschäftigungszeit neu. Diese ist vor allem wichtig für die Berechnung von Kündigungsfristen. Künftig sollen Vorbeschäftigungszeiten bezüglich der Kündigungsfristen mit dem Faktor 0,5 berücksichtigt werden.

Allerdings bleiben davon die Frage der Unkündbarkeit oder Probezeiten unberührt. Für Beschäftigte, die aus dem ABD heraus in den Bereich eines anderen Arbeitsvertragswerkes wechseln, kann dies relevant sein. Wer aus einer anderen kirchlichen Beschäftigung in das ABD hinein wechselt, erhält die Vordienstzeiten voll anerkannt (§ 34 Abs. 3 ABD Teil A, 1.) Diese weitergehende Regelung hat auch nach dem Beschluss der Zentralen Kommission weiterhin Bestand.

Zu finden ist die Regelung zum Dienstgeberwechsel im ABD unter Anhang I Beschlüsse und dort bei „Zentrale Kommission seit 2008“.

### Mobilität erleichtert

Die Neuregelung bietet eine bessere Ausgangssituation und Verhandlungsposition für Beschäftigte, die zwischen Kommissionen des Arbeitsvertragsrechtes wechseln. Damit werden sie in zwei Punkten sogar besser gestellt als Beschäftigte, die innerhalb des ABD-Systems wechseln. Denn bei einem Wechsel innerhalb des ABD wird einschlägige Berufserfahrung zwingend bis Stufe 3 anerkannt. Darüber hinaus kann sie zur Wahrung des Besitzstandes oder zur Deckung des Personalbedarfs berücksichtigt werden. Eine Normierung, dass maximal eine Stufe zur vorherigen Tätigkeit abgesenkt werden darf, gibt es nicht. Die Ausgangsposition für Verhandlungen ist also schwieriger. Und eine anteilige Zahlung der Jahressonderzahlung durch den alten Arbeitgeber unabhängig vom Stichtag 1. Dezember kennt das ABD überhaupt nicht. Hier wird Bayern wohl nochmal nachdenken müssen.

*Robert Winter*



**Arbeitgeberwechsel leichter gemacht – Kommission sollte aber bei Wechsel innerhalb des ABD-Bereichs nachbessern.**

Foto: birgitH / pixelio.de



*Kein stufenweiser Ausstieg aus dem Berufsleben – vielfältigere Wege in den Ruhestand versperrt.*

*Foto: Rainer Sturm / pixelio.de*

## Stufenweise Arbeitszeit-Reduzierung

Eine gute Möglichkeit zum gleitenden Übergang in die Rente vertan

Immer wieder wurde von Beschäftigten der Wunsch an die KODA-Mitarbeiterseite herangetragen, vor der Rente die Arbeitszeit stufenweise reduzieren zu können. Gründe hierfür waren unter anderem, dass es bei den bestehenden Modellen - wie etwa bei der Altersteilzeit im Blockmodell - meist nicht zu einem gleitenden Übergang, sondern zu einem abrupten Ende der Tätigkeit kommt. Ein weiterer Grund für den Antrag war, dass bei einer reduzierten Stundenzahl Krankheitszeiten verhindert beziehungsweise reduziert werden könnten und die Arbeitsfähigkeit im Alter länger erhalten werden könnte. Der Arbeitgeber hätte noch einen zusätzlichen Vorteil. Er könnte Kompetenz

und Wissen älterer Beschäftigter länger nutzen. Gleichzeitig könnten im Rahmen der Personalentwicklung Beschäftigte, die neu eingestellt beziehungsweise aus Elternzeit oder einem Sonderurlaub zurückkommen würden, wieder entsprechend parallel eingearbeitet werden.

So brachte die Mitarbeiterseite den Antrag auf stufenweise Arbeitszeitreduzierung vor der Rente ein. Angedacht war, dass die Beschäftigten ab dem 55. Lebensjahr stundenweise jedes Jahr die Arbeitszeit verringern könnten. Das Entgelt würde der verminderten Stundenzahl angepasst werden, der Arbeitgeber sollte aber die Rentenversicherungsbeiträge für die reduzierten Stunden weiter bezahlen. Die

konkrete Ausgestaltung sollte individuell vertraglich geregelt werden. Lange und intensiv wurde der Antrag der Mitarbeiterseite in der Kommission diskutiert, fand aber letztlich in der Frühjahrsvollversammlung 2017 keine Mehrheit. Begründung der Dienstgeberseite war unter anderem, solche Vereinbarungen könnten ja jederzeit auch individualvertraglich zwischen dem Dienstgeber und den Beschäftigten geregelt werden und bedürften keiner tariflichen Regelung. Zudem kam der Einwurf, kleinere Dienstgeber wären bei Auffüllung der freiwerdenden Stunden möglicherweise überfordert.

*Josef Glatt-Eipert*

### Wichtige Begriffe

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

**Bayerische Regional-KODA:** Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung.

Die 19 Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreter.

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

**Grundordnung (GrO):** Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeiterver-

tragsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach einem kirchlichen Tarifrecht 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.

# Bedeutet mehr Arbeit auch mehr Geld?

## Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Umgangssprachlich sprechen die einen von Überstunden, für andere ist der Begriff Mehrarbeit das geläufigere Vokabular. In beiden Fällen geht es darum, dass Beschäftigte über das arbeitsvertraglich geschuldete Maß hinaus zusätzliche Arbeiten erfüllen. Dies findet im ABD seine Entsprechung im § 7, Teil A, 1. (Sonderformen der Arbeit), in dem zwischen Mehrarbeit (Arbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten über das vereinbarte Maß hinaus bis zum Vollzeitumfang) und Überstunden (angeordnete Arbeitsstunden über das Vollzeitmaß hinaus, die nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden) unterschieden wird.

### Eigene Bestimmungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Allerdings greift diese allgemeine Regelung im ABD nicht für Lehrkräfte. Wer sich als angestellte Lehrkraft über die geltenden Regelungen zur Mehrarbeit im ABD informieren möchte, wird auf den Hinweis stoßen, dass für diesen Beschäftigtenkreis die gleichen Regelungen gelten wie für die arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. Gemeint sind damit die angestellten und nicht die verbeamteten Lehrkräfte des Freistaats Bayern. Im Dezember 2012 wurde hierzu eine neue Kultusministerielle Bekanntmachung (KMBek) veröffentlicht, die über die veränderten Regelungen zur „Mehrarbeit im Schulbereich“ informiert. Dieser Bekanntmachung sind mittlerweile einige Kultusministerielle Schreiben (KMS) in der Sache gefolgt. Auf die wesentlichen Regelungen wird hier nun näher eingegangen. Für die angestellten Lehrkräfte beim Freistaat Bayern gelten im Wesentlichen die gleichen Mehrarbeitsregeln wie für die verbeamteten Lehrkräfte. Zu beachten sind allerdings die gesonderten Bestimmungen für angestellte Lehrkräfte in Teilzeit, wobei diese auch für Kirchenbeamte in Teilzeit



Feierabend nach dem Unterricht – gibt es für Mehrarbeit eine Vergütung?

Foto: Rainer Sturm / pixello.de

Anwendung finden. Bevor auf die Unterschiede eingegangen wird, lohnt es sich, nochmals die Grundsätze der Vergütung von Mehrarbeit an Schulen darzustellen.

### Definition von Mehrarbeit

Zunächst müssen sich Lehrkräfte bewusst machen, was im Rahmen einer Tätigkeit als Lehrkraft tatsächlich als Mehrarbeit bezeichnet werden kann. Lehrerkonferenzen, Fortbildungen, auch schulintern, Elternsprechtage oder Klassenelternabende gehören beispielsweise nicht dazu, sie zählen zu den regelmäßigen Aufgaben der Lehrkraft gemäß Kirchlicher Lehrerdienstordnung (KLDO), die neben dem Unterrichten und anderen dienstlichen Aufgaben zum Kerngeschäft der Lehrkräfte gehören. Wenn aber über die jeweilige Unterrichtspflichtzeit hinaus aufgrund zwingender dienstlicher Gründe zusätzlich Unterricht erteilt wird, dann ist dies als Mehrarbeit im

Sinne der Bekanntmachung zu sehen. Dies sind klassischerweise Vertretungsstunden, wobei diese nur dann als Mehrarbeit gelten, wenn Unterricht gehalten wird (reines Beaufsichtigungen einer Klasse erfüllt diesen Umstand nicht). Mit KMS vom 25. April 2013 erläuterte das Kultusministerium zwei zusätzliche Fallbeispiele aus der Schulpraxis. Demnach kann eine Lehrkraft Mehrarbeit geltend machen, wenn sie im Zuge des Probeunterrichts über ihr eigentliches Unterrichtspflichtmaß hinaus Unterricht hält. Keine Mehrarbeit entstehe aber, so das Ministerium, wenn Lehrkräfte als Prüfer bei mündlichen Abschlussprüfungen mitwirken. Dies falle unter die allgemeinen außerunterrichtlichen Dienstpflichten. Mehrarbeit fällt aber grundsätzlich an, wenn eine Lehrkraft sogenannten Hausunterricht zu erteilen hat.

Das KMS „Hinweise zur Lehrermehrarbeit“ vom 4. Oktober 2016 präzisiert dies nochmals:

Unterricht im Sinne von Mehrarbeit kann insbesondere vorliegen bei ...	Keine Mehrarbeit liegt vor bei ...
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Probeunterricht,</li> <li>- Studien- und Projekttag, soweit sie sich als Unterricht darstellen,</li> <li>- Unterricht, der außerhalb des Schulgeländes stattfindet. Hierzu zählen nicht schulische Veranstaltungen und dienstliche Aufgaben gemäß KLDO,</li> <li>- gezielte Lernförderung von Schülern in denjenigen Fällen, in denen planmäßiger Unterricht von einer anderen Lehrkraft vertretungsweise übernommen wird,</li> <li>- krankheitsbedingt ausgefallenen Stunden, die von derselben Lehrkraft zusätzlich zu ihrem eigenen Unterricht nachgeholt wurden,</li> <li>- Hausunterricht.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prüfer- oder Beisitzertätigkeit bei mündlichen Schulaufgaben,</li> <li>- Prüfertätigkeit bei Abschlussprüfungen,</li> <li>- AbiBac-Prüfungen (Abschlussprüfungen),</li> <li>- Instrumentalprüfung an Realschulen mit dem Profulfach Musik in der Wahlpflichtfächergruppe IIIb und musischen Gymnasien,</li> <li>- Prüfungsaufsicht,</li> <li>- Nachbesprechung zum Probeunterricht,</li> <li>- sog. Klassenleiterstunden, die überwiegend organisatorischen Aufgaben dienen (z.B. zum Schuljahresbeginn),</li> <li>- Teilnahme an Fortbildungen,</li> <li>- Präsenzzeiten,</li> <li>- Erledigung von Verwaltungsarbeit.</li> </ul>

## Zuweisung von Mehrarbeit

Es obliegt der Schulleitung, Mehrarbeit anzuordnen. Die Anordnung (oder die nachträgliche Genehmigung) muss schriftlich erfolgen und Unterrichtsfach, Klasse und Stunde bezeichnen. Bei kurzfristiger Mehrarbeit kann die Anordnung auch über den Vertretungsplan erfolgen. Die Lehrkräfte sind, abgesehen von wenigen Ausnahmen, dazu verpflichtet, Mehrarbeit zu leisten. Die Schulleitung hat aber generell darum bemüht zu sein, die Mehrarbeit gleichmäßig auf die Lehrerinnen und Lehrer zu verteilen. Es wäre eine Aufgabe der Mitarbeitervertretung, dies bei Bedarf auch zu überprüfen.

In der Kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO) findet sich in § 8 zudem die Vorgabe, wonach teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte ihrem Unterrichtsumfang gemäß zu Vertretungsstunden herangezogen werden sollen, „... soweit dies mit pädagogischen Erfordernissen vereinbar ist, die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird und schulrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.“

Besondere Regelungen gelten für Schwangere und Mütter, die stillen. Diese dürfen gemäß Bayerischer Mutterschutzverordnung nicht für Mehrarbeit herangezogen werden. Ähnliches gilt auch für Schwerbehinderte, die auf ihr Verlangen hin von der Mehrarbeit freizustellen sind.

Außerdem gibt es Beschränkungen hinsichtlich der Mehrarbeit bei folgenden Beschäftigtengruppen:

- Lehrkräfte, für die aufgrund von begrenzter Dienstfähigkeit oder im Rahmen der Wiedereingliederung oder einer vorübergehenden Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit zum Zweck der Prävention ein begrenztes Stundenmaß gilt.
- Lehrkräfte in der Anspannphase der Altersteilzeit – hier wird die Anordnung von Mehrarbeit nur in Ausnahmefällen erfolgen können.

## Ausgleichsfähige Mehrarbeit

Zur Ermittlung der in einem Monat angefallenen Mehrarbeit werden Soll- und Ist-Unterrichtsstunden für den betreffenden Monat saldiert. Bei vollzeitbeschäftigten Lehrkräften sind Mehrarbeitsstunden nur dann abgeltungsfähig (durch Freizeitausgleich oder Vergütung), wenn die Mehrarbeit mehr als drei Unterrichtsstun-

den im Kalendermonat betragen hat. Das heißt: Bis zu drei Mehrarbeitsstunden sind von einer in Vollzeit beschäftigten Lehrkraft unentgeltlich zu leisten. Kommen am Monatsende jedoch vier oder mehr Mehrarbeitsstunden zusammen, so ist die Mehrarbeit bereits von der ersten Stunde an abzugelten (durch Freizeitausgleich oder Vergütung). Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften wird Mehrarbeit dagegen immer bereits ab der ersten Stunde abgegolten.

## Freizeitausgleich hat Vorrang

Der Ausgleich für die geleistete Mehrarbeit erfolgt vorrangig in Form von Freizeitausgleich; nur wenn ein Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten nach dem Mehrarbeits-Monat nicht möglich ist, wird für die geleistete Mehrarbeit eine Vergütung gewährt. Unklar ist häufig, was unter den Begriff „Freizeitausgleich“ fällt. Nicht für den Freizeitausgleich heranzuziehen sind zum Beispiel Unterrichtsstunden, die aufgrund von Schulveranstaltungen, bei denen Präsenzpflicht besteht, wegen dienstlichen Veranstaltungen (zum. Beispiel Lehrerkonferenz, Mitarbeiterversammlung, Fachsitzung, Wandertag, Studienfahrt, Fortbildung), aus Witterungsgründen oder aufgrund von Arbeitsbefreiungen gemäß den Regelungen nach § 29 ABD Teil A.1 ausgefallen sind.

Komplex wird es mit dem Ausfall von Unterricht im Zusammenhang mit Abitur- oder Abschlussprüfungen. Der entsprechende Ausfall von Unterrichtsstunden darf nicht als Freizeitausgleich herangezogen werden, da die Stunden wegen der Korrekturarbeiten und Abnahme der mündlichen Prüfungen als „gehalten“ gelten. Für den Bereich der Gymnasien hat das Kultusministerium den Sachverhalt mit Schreiben vom 15. Dezember 2008 präzisiert: „Der nach der Abiturprüfung bei einer Lehrkraft auftretende Ausfall von Unterrichtsstunden gilt durch die notwendigen Korrekturarbeiten bis einschließlich zur Entlassung der Abiturienten als eingebracht. Für diesen Zeitraum kann daher ein über die jeweils bestehende Unterrichtspflichtzeit hinausgehender Einsatz der Lehrkraft als Mehrarbeit abgerechnet werden.“ Für den Bereich der Realschulen wies der Hauptpersonalrat beim Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst darauf hin, dass ein entsprechender Unterrichtsausfall erst mit Ablauf der

letzten Prüfungskonferenz wirksam werde und erst danach für den Freizeitausgleich herangezogen werden darf.

Im KMS zur Lehrermehrarbeit vom 4. Oktober 2016 wurde diesbezüglich nochmals klargestellt, dass unabhängig von der Schulart Zeiten des Unterrichtsausfalls in Prüfungsfächern im Abschlussjahrgang vom Beginn der Abschlussprüfungen bis zur Entlassung der Schülerinnen und Schüler, nicht für den Freizeitausgleich herangezogen werden dürfen.

## Vergütung von Mehrarbeit

Die Vergütung von Mehrarbeit unterscheidet sich je nach Beschäftigungsumfang der Lehrkräfte. Insofern ist hier zwischen teilzeit- und vollzeitbeschäftigten angestellten Lehrkräften zu differenzieren:

- Angestellte Vollzeit-Lehrkräfte:

Eine Vergütung erfolgt nur, wenn pro Monat mehr als drei Unterrichtsstunden als Mehrarbeit anerkannt worden sind und nur für diejenigen Mehrarbeitsstunden, die nicht durch Freizeit ausgeglichen werden konnten.

Die Höhe der Vergütung richtet sich dann nach den entsprechenden Vorgaben der Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Die Vergütungssätze sind zuletzt zum 1. Januar 2017 erhöht worden.

Aufpassen müssen vollzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer dann, wenn ihre Unterrichtspflichtzeit ermäßigt wurde (zum Beispiel aufgrund einer Altersermäßigung oder wegen der Zuteilung von Anrechnungsstunden im Zusammenhang mit einer entsprechenden Tätigkeit). Bei diesen muss die herabgesetzte Unterrichtspflichtzeit auch um mehr als drei Stunden überschritten sein – im Gegensatz zu einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft mit vergleichbarem Unterrichtsmaß.

- Angestellte teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte:

Die als Mehrarbeit anerkannten Unterrichtsstunden werden, sofern sie nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können und solange damit das Vollzeitstundenmaß einer vergleichbaren Lehrkraft nicht überschritten wird, zeitanteilig vergütet. Eine Mehrarbeitsstunde wird in diesem Fall also genau so vergütet wie eine reguläre Unterrichtsstunde.

Erst wenn mit den Mehrarbeitsstunden die Pflichtstundenzahl einer vergleichbaren

● Fortsetzung auf Seite 14

## Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprech- partner für Ihre Diözese

### 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

Christian Dorn 08 31/2 33 30  
Karin Jörg 08 21/41 85 05  
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

### Entsandte Gewerkschaftsvertreter

Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88  
Ursula Lay (KEG) 0 89/23 68 57 70 15

### 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 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

### Erzdiözese München und Freising

Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05  
Erich Sczepanski 0 89/21 37 12 89  
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84  
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

## KODA-Mitarbeiterseite

### Fortsetzung von Seite 13

Vollzeitlehrkraft überschritten wird, gelten für diese darüber hinausgehenden Stunden die Regelungen wie für Vollzeit-Lehrkräfte.

### Hinweise für Kirchenbeamte

Dieser Artikel deckt im Wesentlichen die Regelungen ab, die für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gelten. Gerade für teilzeitbeschäftigte Kirchenbeamte sind weitere Aspekte wichtig, auf deren Darstellung an dieser Stelle aber verzichtet wird (unter anderem hinsichtlich der 3-Stunden-Grenze, die bei Teilzeitlehrkräften im Kirchenbeamtenverhältnis zeitanteilig zu berechnen ist).

### Längerfristige angeordnete Mehrarbeit

Sollten teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte aufgefördert werden, Mehrarbeit über einen längeren Zeitraum hinweg zu leisten (zum Beispiel die krankheitsbedingte Vertretung einer anderen Lehrkraft über einen Zeitraum länger als drei Monate), dann ist zu überprüfen, ob nicht der Teilzeitumfang entsprechend zu verändern ist. Das hat in

der Regel Vorteile für die Beschäftigten gegenüber der stundengenauen Abrechnung der angefallenen Mehrarbeitsstunden. Für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte gibt es zudem schon seit längerem eine spezielle Regelung im ABD (siehe Nr. 4, ABD Teil B 4.1.1. / 4.1.2. / 4.1.3.). Vollbeschäftigte Lehrkräfte erhalten demnach bei angeordneter regelmäßiger Mehrarbeit, die mindestens für die Dauer von fünf zusammenhängenden Monaten angeordnet wurde, ein im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. Diese Mehrarbeit muss ohne Unterbrechung innerhalb eines Schuljahres in einer Klasse und in einem Fach geleistet werden. In Fällen von Krankheit, Fortbildung, Schulfahrten, Ferien und ähnliche Unterbrechungen bei der vertretenden Lehrkraft handelt es sich aber um keine schädliche Unterbrechung dieser Mehrarbeit. *Ludwig Utschneider*

### Weiterführende Informationen sind u.a. zu finden:

- KMBek - Mehrarbeit im Schulbereich - Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 10. Oktober 2012 Az.: II.5-5 P 4004.4-6b.85 480
- KMS - Hinweise zur Lehrermehrarbeit vom 4. Oktober 2016 - II.5-BP4004.4/3/78

Ihre Vertreter und Vertreterinnen der KODA-Mitarbeiterseite 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 „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

## Impressum

### KODA Kompass

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

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  
Spenglergäßchen 1, 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, Klaus Probst, 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: 62.500

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

## Das Ohr – ein leistungsfähiges und sensibles Organ

Das menschliche Ohr ist ein wahres Wunderwerk. Es ermöglicht uns, Geräusche aus der Umwelt wahrzunehmen, wichtige Signale zu hören und Musik zu genießen. Es warnt uns vor Gefahren, gibt uns Orientierung und ist wichtig für unsere soziale Kommunikation. Zudem ist es für unseren Gleichgewichtssinn zuständig.

Wir können bis zu 400.000 Töne unterscheiden und Frequenzen zwischen 16 und 20.000 Hertz wahrnehmen.

### Wie funktioniert Hören?

Was das Ohr aufnimmt, ist nichts anderes als ein schwankender Luftdruck. Schallwellen sammeln sich in der Ohrmuschel, gelangen in den Gehörgang und von dort zum Trommelfell, welches dadurch in Schwingung gerät. Hinter dem Trommelfell befinden sich die Gehörknöchelchen: Hammer, Amboss und Steigbügel. Sie sind von den über 200 Knochen im menschlichen Körper die kleinsten.

Der Hammer tastet die Schwingungen ab, der Amboss leitet sie weiter und der Steigbügel überträgt sie in das Innenohr. Dort liegt die Hörschnecke, ein spiralförmig gewundener Knochenraum, der eine wässrige Flüssigkeit enthält.

Die Schwingungen werden auf die Flüssigkeit übertragen. Die in der Hörschnecke befindlichen Haarzellen erkennen die Bewegung und wandeln sie in Nervenimpulse um. Erst unser Hörzentrum im Gehirn lässt uns Klänge und Geräusche unterscheiden.

### Wofür ist das Ohr noch zuständig?

Direkt neben der Gehörschnecke befindet sich noch ein anderes wichtiges Organ: der Vestibularapparat, oder einfacher ausgedrückt, unser Gleichgewichtsorgan. Es besteht aus drei Kanälen, den sogenannten Bogengängen. Sie sind mit Gewebsflüssigkeit gefüllt

und besitzen winzige Sinneszellen. Wenn sich der Kopf bewegt, bewegt sich auch die Gewebsflüssigkeit und reizt bestimmte Sinneszellen. So wird erkannt, ob sich der Kopf nach oben, unten, links oder rechts neigt. Zum Gleichgewichtsorgan gehören auch zwei kleine Säckchen. Sie funktionieren ähnlich und sind dafür verantwortlich, unsere Geschwindigkeit wahrzunehmen, zum Beispiel beim Beschleunigen eines Autos.

### Schwerhörigkeit

Etwa ab dem 50. Lebensjahr nimmt die Leistungsfähigkeit des Gehörs ab. Dies ist vor allem auf Verschleißerscheinungen an den Haarzellen des Innenohrs zurückzuführen, aber auch der Hörnerv und das Hörzentrum werden durch den Alterungsprozess beeinträchtigt. Darüber hinaus hinterlässt die Lärmbelastung der Umwelt ihre Spuren. Altersschwerhörigkeit wird beschleunigt, wenn andere Faktoren wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen und erbliche Veranlagung oder Nikotinkonsum hinzukommen.

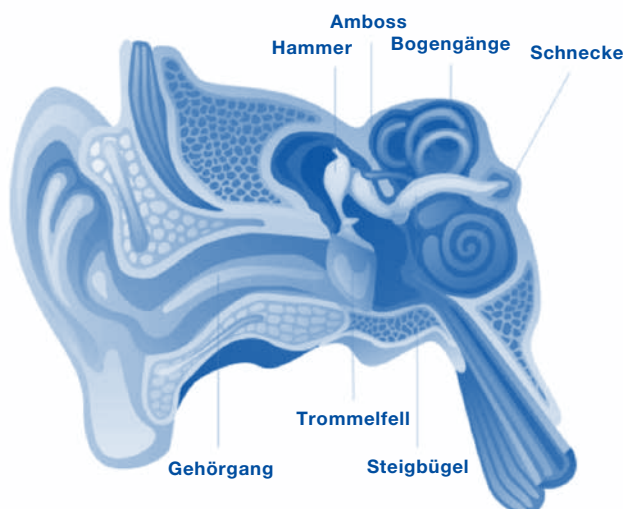
Schwerhörigkeit mindert die Lebensqualität enorm. Aber sie ist zumeist kein Schicksal, das man akzeptieren

muss: in vielen Fällen lassen sich Defizite problemlos durch ein Hörgerät ausgleichen. In diesem Bereich gibt es mittlerweile äußerst ansprechende und unauffällige Lösungen mit hervorragenden Klangeigenschaften.

Die gesetzlichen Krankenkassen erstatten Festbeträge für Hörgeräte. Ein Großteil der angebotenen Modelle kostet aber mehr. Mit unserem neuen Tarif VorsorgePro S können Sie Ihre Eigenbeteiligung deutlich verringern. In der nächsten Ausgabe des KODA Kompass stellen wir Ihnen den Tarif, der noch viele weitere Vorteile bietet, detailliert vor.

Vom 1.10. – 31.12.2017 bieten wir Ihnen im Rahmen einer Einführungsaktion den Tarif VorsorgePro S ohne Gesundheitsprüfung an!

Wenn Sie bereits jetzt Näheres zu unserem Tarif VorsorgePro S erfahren möchten, dann rufen Sie uns einfach unter (0 89) 21 60-85 05 an. Unsere Spezialisten beantworten Ihnen Ihre Fragen sehr gerne!



# Ruhestand versüßt

## Jahressonderzahlung auch bei Ausscheiden vor dem 1. Dezember möglich

**W**er in Zukunft vor dem 1. Dezember wegen des Eintritts in die Regelaltersrente beziehungsweise wegen einer Erwerbsminderungsrente ausscheidet, erwirbt unter bestimmten Bedingungen einen anteiligen Anspruch auf Jahressonderzahlung. Die Höhe dieser Zahlung beträgt 2017 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 (Sozial- und Erziehungsdienst: S 2 bis S 8b) 86 Prozent, in den Entgeltgruppen 9 a bis 12 (Sozial- und Erziehungsdienst: S 9 bis S 18) 76 Prozent eines Monatsentgelts. In den Entgeltgruppen 13 bis 15 sind es 56 Prozent. Die Berechnung erfolgt nach dem durchschnittlich gezahlten Entgelt der Monate Juli, August und September. Schieden Beschäftigte bisher – egal aus welchem Grund – jedoch vor dem 1. Dezember aus, hatten sie mit wenigen Ausnahmen (zum Beispiel Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeit vereinbart haben oder Beschäftigte, die in einen Zuständigkeitsbereich einer anderen Kommission wechseln, siehe Seite 10) keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung, auch nicht anteilig.

### Antrag der Mitarbeiterseite

Die Mitarbeiterseite brachte deshalb den Antrag ein, dass auch Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet, einen anteiligen Anspruch auf die Jahressonderzahlung für die Monate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, erwerben. Nachdem die Dienstgeberseite dies grundsätzlich ablehnte, machte die Dienstnehmerseite einen abgeänderten Vorschlag. Dieser sah nurmehr vor, dass Beschäftigte, die mindestens seit 20 Jahren ununterbrochen im Arbeitsverhältnis stehen und „unverschuldet“ ausscheiden, die Jahressonderzahlung bekommen sollten.

### Einigung erzielt - von Bedingungen abhängig

Nun einigte sich die Bayerische Regional-KODA nach langen Verhandlungen in ihrer Vollversammlung im März 2017 darauf,



*Jahressonderzahlung – von der neuen Regelung profitieren Ruheständler auch mit Rentenbeginn vor dem 1. Dezember.* Foto: Uta Herbert | pixello.de

dass Beschäftigte bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis – unabhängig vom Stichtag 1. Dezember – eine anteilige Jahressonderzahlung erhalten. Voraussetzung ist jedoch, dass das Arbeitsverhältnis wegen Erreichen der Regelaltersgrenze oder wegen Eintritt in eine Rente wegen dauerhafter Erwerbsminderung beziehungsweise Berufsunfähigkeit vor dem 1. Dezember endet.

Die nun beschlossene Regelung findet also ausdrücklich keine Anwendung für Beschäftigte, die etwa wegen vorgezogenen Renteneintritts, Kündigung oder sonstiger Gründe aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Weitere Bedingung ist, dass Beschäftigte seit mindestens 25 Jahren ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 1 Absatz 1 Teil A, 1. ABD im kirchlichen Dienst gestanden haben.

### Berechnung und Auszahlung

Die Berechnung der Jahressonderzahlung erfolgt nach dem durchschnittlich gezahlten

Entgelt der Monate Juli, August und September. Endet das Arbeitsverhältnis jedoch vor dem 1. Oktober, werden die letzten drei vollen Monate vor dem Ausscheiden als Berechnungsgrundlage genommen. Die Auszahlung der Jahressonderzahlung bei vorzeitigem Ausscheiden erfolgt mit der Auszahlung des letzten Entgelts, spätestens jedoch im Monat nach dem Ausscheiden. Erreichen also im Januar 1952 geborene Beschäftigte zum 31. Juli 2017 die Regelaltersgrenze und gehen sie zum 1. August 2017 in die Regelaltersrente, bekommen sie für sieben Monate anteilig die Jahressonderzahlung. Berechnungsgrundlage hierfür ist das durchschnittliche Entgelt der Monate Mai bis Juli 2017. Die Auszahlung erfolgt mit der Juliabrechnung, spätestens jedoch im August.

Die Regelung trat zum 1. Mai 2017 in Kraft und ist vorerst bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

*Josef Glatt-Eipert*