

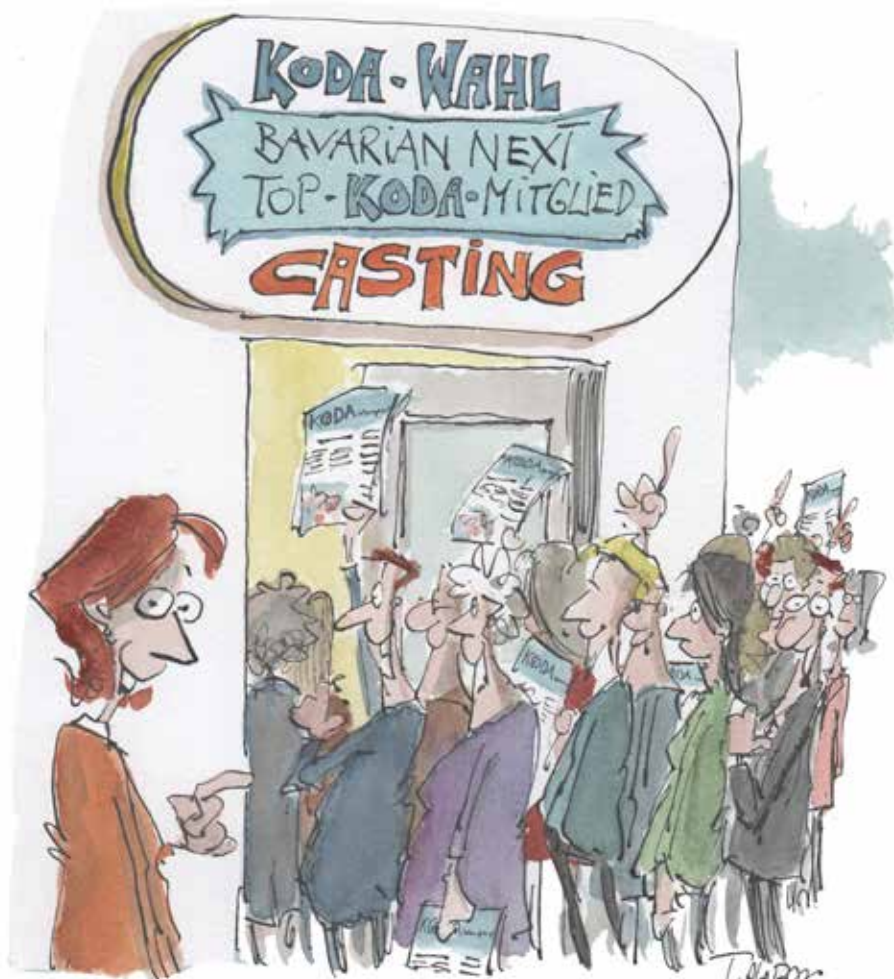
2,8 Prozent mehr...

für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen sowie Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen

Zum 1. Dezember 2022 wurden die Entgelte von einigen Beschäftigtengruppen im ABD-Bereich um 2,8 Prozent angehoben. Diese Tarifsteigerung betrifft zum einen die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Zum anderen werden Lehrkräfte an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung, Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen sowie Beschäftigte mit Tätigkeiten in der Waldarbeit davon profitieren. Während die Anhebung für Lehrkräfte an kirch-

lichen Schulen mit der Koppelung an das bayerische Beamtenrecht zusammenhängt, verweist das ABD in § 1 bei den anderen genannten Beschäftigtengruppen auf die entsprechenden Regelungen im Tarifvertrag der Länder (TV-L). Die aktuellen Entgelttabellen des TV-L sind zu finden unter: www.lff.bayern.de/bezuege/arbeitnehmer/index.aspx#entgelt. Informationen zum Entgelt von Lehrkräften an kirchlichen Schulen finden Sie auf Seite 5.

Ludwig Utschneider



Karikatur: Thomas Plabmann

Themen

- 2 **Jobrad**
Nicht alle Diözesen dabei
- 3 **Mesner und Kirchenmusiker**
Feiertagsausgleich ausführlich erläutert
- 4 **Verhandlungen beginnen**
Gewerkschaften fordern 10,5 % mehr für den kommunalen Dienst
- 5 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
*Entgelt zum 1. Dezember 2022 um 2,8 % angehoben
Regelung zur Brückenteilzeit*
- 8 **Mobiles Arbeiten**
Öffnung für Dienstvereinbarungen erreicht
- 8 **KODA-Wahl 2023**
Einbindung von Gewerkschaften und Aufruf zur Kandidatensuche
- 12 **Ballungsraumzulage**
Höhe der ergänzenden Leistung angepasst
- 12 **Erschwerniszuschläge**
Erhöhung rückwirkend zum 1. April 2022

Update Sozial- und Erziehungsdienst

Bis zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe konnten durch die Kommission die notwendigen Beschlüsse zur Umsetzung der Tarifeinigung vom Mai 2022 nicht getroffen werden. Wir werden in der nächsten Ausgabe des KODA Kompass, die voraussichtlich im Februar 2023 erscheint, ausführlich über die Beschlüsse informieren. Die monatliche Zulage und die Regenerationstage werden für ABD-Beschäftigte rückwirkend gewährt beziehungsweise ins Jahr 2023 übertragen.

Ludwig Utschneider

Ein meist längerer Weg

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Es war am 18. Mai 2022, als der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) sowie die beteiligten Gewerkschaften, unter anderem der dbb beamtenbund und tarifunion, die Tarifeinigung verkündeten. Nach mehrwöchigen Verhandlungen konnten sich die Verhandlungspartner auf eine Einigung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst verständigen. Wir als Mitglieder der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen haben die Tarifeinigung mit Spannung erwartet. Aufgrund der Tarifautomatik, die im ABD fest verankert ist, übernehmen wir viele Bestandteile der Tarifeinigungen im öffentlichen Dienst auch in unser kirchliches Arbeitsvertragsrecht. Im Wesentlichen ist die Tarifautomatik in den Paragraphen 20a (Übernahme der jeweiligen Entgelte zum Inkrafttreten im öffentlichen Dienst) und 6 (Arbeitszeit) festgelegt.

Diese Tarifautomatik entbindet die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) nicht davon, die Übernahme in entsprechenden Beschlüssen zu fassen. An dieser Stelle wird es kompliziert: diese Beschlüsse können erst gefasst werden, wenn die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst die einschlägigen Tarifverträge geändert, neu gefasst und dann in Kraft gesetzt haben. Das erfolgt nicht unmittelbar mit der Tarifeinigung. Warum dies so ist? Die Verhandlerinnen und Verhandler, die sich auf eine Tarifeinigung verständigt haben, müssen dieses Ergebnis den jeweiligen Tarifkommissionen der Arbeitgeberverbände beziehungs-

weise der Gewerkschaften vorlegen und um abschließende Zustimmung bitten. Im Falle der Verhandlungen zum Sozial- und Erziehungsdienst vergingen wieder knapp sechs Wochen, ehe alle beteiligten Gremien diese Zustimmung erteilten. Da war es dann Ende Juni 2022. Ein Schlusspunkt war damit immer noch nicht erreicht. Nun mussten die Verhandlungspartner das Tarifiergebnis in einen rechtlich verbindlichen Tariftext umgestalten. Dies geschieht im Rahmen sogenannter Redaktionsverhandlungen. Wie der Name erahnen lässt: hier geht es darum, das Tarifiergebnis formal den Anforderungen der Tarifverträge anzupassen, allerdings werden hier keine wesentlichen inhaltlichen Veränderungen mehr vorgenommen. Diese Redaktionsverhandlungen zogen sich, auch der Sommerpause geschuldet, bis Ende August 2022. Dann erst haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes intern die einschlägigen Änderungstarifverträge fertiggestellt. Aber zu diesem Zeitpunkt waren sie immer noch nicht veröffentlicht worden. Warum? Nun mussten diese Tarifverträge noch von den jeweiligen Verhandlungsführerinnen und Verhandlungsführern unterschrieben werden. Auch das dauert.

Im Oktober 2022 war es dann endlich soweit. Die Änderungstarifverträge waren veröffentlicht und standen uns als Kommission endlich zur Verfügung, um die einschlägigen Beschlussvorlagen zu erstellen und im Rahmen der Vollversammlung die nötigen Beschlüsse zu fassen. Auch dies ist mit erheblichem Aufwand verbunden, da wir in den zurückliegenden Jahren manche Regelung ABD-intern getroffen haben, die über die Regelungen des Sozial- und Erziehungsdienstes hinausgehen. Insofern müssen Neuerungen aus dem öffentlichen Dienst exakt auf unsere bestehenden Regelungen angepasst werden und können nicht 1:1 übernommen werden.



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

Was ganz wichtig ist für die Beschäftigten: auch wenn der Weg zur Beschlussfassung in der Bayerischen Regional-KODA länger dauert, die Ergebnisse, zum Beispiel die Entgelterhöhungen, treten zum gleichen Zeitpunkt wie im öffentlichen Dienst in Kraft. Im Zweifelsfall erfolgen Nachzahlungen oder, wie im Falle der Regenerationstage, eine großzügigere Lösung hinsichtlich der Übertragbarkeit.

Dieser langwierige Weg bis zur Beschlussfassung wird uns auch nächstes Jahr wieder treffen, wenn ab Anfang 2023 für den gesamten öffentlichen Dienst der Kommunen die eigentlichen Entgelt-Tarifverhandlungen anstehen.

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

ist noch offen. Die Diözese Augsburg setzt aufs Jobrad, aber wohl erst 2023. In welchem Maße sonstige Rechtsträger diese Chance nutzen, muss vor Ort erfragt werden. Kooperationspartner der Diözesen, die jetzt starten, ist die Deutsche Dienstrad GmbH. Mehr Informationen gibt es unmittelbar vom jeweiligen Arbeitgeber.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage und Informationen:
ABD Teil D, 16.
KODA Kompass Nr. 81, August 2021

Rad-lose Diözesen

Nicht alle Arbeitgeber steigen aufs Jobrad

Im Zuge der Tarifeinigung 2020 wurde die Möglichkeit geschaffen, dass Arbeitgeber eine Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrrad-Leasings anbieten können. Die Öffnung dafür wurde auch in das ABD übernommen. In Folge dieses Beschlusses waren nun die Arbeitgeber gefragt, Jobrad-Leasing tatsächlich anzubieten. Stand heute

haben sich noch nicht alle bayerischen Diözesen entschlossen, Jobrad-Angebote für Beschäftigte zu unterbreiten. Die Diözesen Regensburg und Passau sind aktuell (noch) nicht auf den Jobrad-Zug aufgesprungen (Stand November 2022). Die Diözese Würzburg arbeitet ein Gesamtmobilitätskonzept aus. Ob das Jobrad dort eingebunden wird,

Höhere Mathematik

Feiertagsausgleich bei Mesnern und Kirchenmusikern beispielhaft erklärt

Das Thema ist ein Dauerbrenner, weil es nicht ganz einfach zu verstehen ist und es deshalb hin und wieder auch zu Fehldeutungen kommt: die Regelung für Feiertagsausgleich bei Mesnerinnen und Mesnern, die analog auch für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker gilt. Anhand von einigen Fallbeispielen soll die Regelung erläutert werden.

Zunächst ist festzustellen, dass die in diesen Berufsgruppen Arbeitenden Anspruch auf einen Ausgleichstag haben, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag oder betriebsüblich freien Tag Dienst leisten. Eine Ausnahme gilt nur für jene Beschäftigten, die ausschließlich an solchen Tagen arbeiten. Der Ausgleichstag soll innerhalb von acht Wochen genommen werden, für manche solcher Tage hat man zum „Abfeiern“ sogar drei Monate Zeit.

So weit, so einfach. Kompliziert wird es, weil die Regelung einen Zusatz hat: es werden nur die am Feiertag gearbeiteten Stunden ausgeglichen. Wenn diese Stunden keinen freien Tag ergeben, darf trotzdem ein Tag komplett frei genommen werden, aber die Zeit-Differenz zwischen den Sollstunden eines Arbeitstages und den am Feiertag gearbeiteten Stunden muss nachgearbeitet werden.

Klaus Probst

Rechtsgrundlage:

Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner, § 6 ABD Teil C, 5. und Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, § 5 ABD Teil C, 6.

Beispiel 1:

Mesnerin Hilde arbeitet in der Woche durchschnittlich 18 Stunden, verteilt auf 6 Tage pro Woche. Das ergibt rechnerisch eine tägliche Soll-Arbeitszeit von 3 Stunden. Nun arbeitet Hilde am Feiertag, 1. Mai, weil eine Maiandacht gefeiert wird. Sie braucht einschließlich Vor- und Nachbereitungszeit hierfür 2,0 Stunden. Die Mesnerin bekommt nun innerhalb von 8 Wochen einen kompletten Tag frei. Weil die durchschnittliche Sollstunden-Zahl eines Tages aber 3,0 beträgt, Hilde aber am Feiertag nur 2 Stunden gearbeitet hat, muss sie die Differenz (1 Stunde) nacharbeiten.

Beispiel 2:

Kirchenmusiker Axel arbeitet Vollzeit, also 39 Stunden. An Fronleichnam spielt er die Frühmesse und das Hochamt. Bei der anschließenden Prozession ist er auch mit dabei, weil der Kirchenchor an jeder Station einen Chorsatz singt. Auch bei der Abendmesse ist er nochmal an der Orgel im Einsatz. Er arbeitet an diesem Tag 7,5 Stunden. Der Sollwert eines Arbeitstages beträgt 6,5 Stunden (6-Tage-Woche), also hat Axel an Fronleichnam eine Stunde mehr gearbeitet. Auch er bekommt innerhalb von 8 Wochen einen Ausgleichstag. Weil ein Tag aber rein rechnerisch nicht ausreicht, um die am Feiertag gearbeiteten Stunden auszugleichen, erhält er darüber hinaus nochmal eine Stunde zusätzlich frei. Einen weiteren Ausgleichstag bekommt er aber nicht.

Sonderregelung Diözese Augsburg

Die in Beispiel 1 und 2 genannten Beschäftigten sind bei einer Kirchenstiftung in der Diözese Augsburg tätig und nicht in einer der anderen sechs bayerischen Diözesen. Für sie gilt: sie bekommen einen Ausgleichstag, ohne die am Feiertag gearbeiteten Stunden gegenrechnen und gegebenenfalls nacharbeiten zu müssen.

Beispiel 3:

Mesnerin Hilde aus dem ersten Beispiel ist sich dieser Regelung bewusst. Ihr gefällt es aber nicht, dass sie nach Erhalt des Ausgleichstages noch eine Stunde nacharbeiten muss. Deshalb entscheidet sie sich, nach der Maiandacht um die Kirche herum noch eine Stunde Unkraut zu jäten. Das ist nicht zulässig, denn am Feiertag dürfen nur absolut notwendige Arbeiten verrichtet werden (§ 10 ABD Abs. 1 und § 13 ABD Abs. 1, Teil D, 3.).

Beispiel 4:

Kirchenmusikerin Sabine hat am Montag ihren festen freien Wochentag. Beim Festgottesdienst am Pfingstmontag muss sie dennoch die Orgel spielen. Hier fallen zwei Fakten zusammen: erstens hat Sabine ihren freien Tag in dieser Woche nicht bekommen und sie hat an einem Feiertag Dienst getan. Die Konsequenz ist nun, dass Sabine innerhalb der Pfingstwoche ihren freien Wochentag nachholen kann. Zusätzlich darf sie die am Feiertag gearbeiteten Stunden innerhalb von acht Wochen wie in Beispiel 1 und 2 beschrieben ausgleichen.



Einsatz für alle an Sonn- und Feiertagen – Mesnerinnen und Mesner müssen regelmäßig an Feiertagen Dienst leisten, dafür gibt es Zeitausgleich.

Foto: Karl-Michael Soemer / pixello.de

Beispiel 5:

Mesner Gerhard hat in den ersten drei Augustwochen seinen Sommerurlaub. In diese Zeit fällt auch der Feiertag Mariä Himmelfahrt. Er kommt mit dem Pfarrer überein, dass er den Urlaub deshalb nicht unterbrechen muss. Er arbeitet an diesem Feiertag also nicht. Logischerweise bekommt er auch keinen Freizeitausgleich dafür. Weil der 15. August für Gerhard aber ein im Anhang zum Dienstvertrag vereinbarter Arbeitstag ist, muss er dafür auch einen Tag Urlaub einbringen. Anders verhält es sich mit der Pfarrsekretärin, von der in der Regel nicht erwartet wird, am Feiertag zu arbeiten. Sie erhält diesen Tag frei, ohne einen Urlaubstag einbringen zu müssen. Wären bei Mesner Gerhard am 15. August in seinem Beschäftigungsplan keine Gottesdienste vorgesehen, weil alle Gottesdienste in der benachbarten Kirche mit eigenem Mesner geplant sind, bekäme auch Gerhard diesen Tag automatisch frei. Für ihn bestünde dann keine Dienstpflicht. Rechtsgrundlage: BAG, Urteil vom 15.1.2013, 9 AZR 430/11

Beispiel 6:

Der 1. Mai fällt auf einen Sonntag. Kirchenmusiker Max spielt bei der Vormittagsmesse und bei der Maiandacht am Abend die Orgel. Er möchte dafür 2 Ausgleichstage haben, einmal, weil er am Sonntag gespielt hat und zum zweiten, weil er am Feiertag im Einsatz war. Hierzu ist zu sagen, dass der Sonntag sowohl für Mesnerinnen und Mesner als auch für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ein ganz normaler Arbeitstag ist und sich daraus keine Ansprüche auf einen Ausgleichstag herleiten lassen. Max bekommt daher nur einen Ausgleichstag dafür, dass er an einem Feiertag gespielt hat. Unbeschadet davon erhält er seinen freien Wochentag.

Sonderregelung für nur an Sonn- und Feiertagen Beschäftigte:

Mesner Josef verrichtet in der Krankenhauskapelle den Mesnerdienst. Dort wird jeden Sonntag die Frühmesse gefeiert, zusätzlich am Oster- und Pfingstmontag ein Gottesdienst. Weitere Dienste fallen dort nicht an. Weil Mesner Josef nur an Sonn- und Feiertagen beschäftigt ist, kann und darf er keinen Ausgleichstag nehmen. Rechtsgrundlagen: § 6 Abs. 5 ABD Teil C, 5. und § 5 Abs. 6 ABD Teil C, 6.

Tarifverhandlungen beginnen

Gewerkschaften fordern für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes der Kommunen 10,5 Prozent mehr – Ergebnis am Ende auch für viele Kirchenbeschäftigte wirksam

In einer denkbar schwierigen Gesamtsituation beginnen in Kürze die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Kommunen. Hohe Inflation, Ukraine-Krieg und Energiekrise sind bestimmende Themen. Daneben spielt der große Fachkräftemangel, auch und gerade im öffentlichen Dienst, eine bedeutsame Rolle. Nicht zuletzt aufgrund der hohen Inflation haben die Gewerkschaften, darunter auch der dbb beamtenbund und tarifunion, bereits im Oktober 2022 ihre Forderungen für die anstehenden Tarifverhandlungen bekanntgegeben. Die Forderung lautet: 10,5 Prozent mehr Entgelt, mindestens aber einen Sockelbetrag von 500 Euro. Für Auszubildende sollen die einschlägigen Entgelte um 200 Euro pro Monat steigen. Die Kommunalen Arbeitgeberverbände erwiderten diese Forderung mit dem Hinweis auf die großen finanziellen Belastungen der Kommunen. Ein großer Spielraum für Entgeltsteigerungen sei nicht gegeben. Das Tarifergebnis wird am Ende 1:1 ins ABD übernommen. Daher haben diese Tarifverhandlungen für kirchliche Beschäftigte eine hohe Bedeutung. *Ludwig Utschneider*



Wieder am Verhandlungstisch – Gewerkschaftsvertreterin Walburga Krefting begleitet auch die kommenden Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst für den dbb beamtenbund und tarifunion.

Foto: KEG Bayern, 2021

Kein Inflationsausgleich

Besoldung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen steigt zum 1. Dezember 2022 um weitere 2,8 Prozent

Aufgrund der Tarifautomatik im ABD wird das Entgelt der Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen analog zur Erhöhung der Besoldung der bayerischen Beamtinnen und Beamten angehoben. Der bayerische Landtag hatte im Sommer das Besoldungsanpassungsgesetz verab-

schiedet. Damit wurde das Ergebnis der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder vom Herbst 2021 für die verbeamteten Beschäftigten übernommen. Nach der Corona-Einmalzahlung vom März 2022 folgt nun zum 1. Dezember 2022 eine Erhöhung der Tabellenentgelte

um 2,8 Prozent. Der zugrunde liegende Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2023. Dann wird es zu neuen Entgelt-Tarifverhandlungen kommen.

Ludwig Utschneider

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro) ab 1. Dezember 2022										
	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11
	2-Jahres-Rhythmus		3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
A 3	2 438,86	2 490,46	2 542,05	2 593,63	2 645,25	2 696,82	2 748,42	2 800,00		
A 4	2 504,64	2 565,43	2 626,15	2 686,89	2 747,62	2 808,34	2 869,05	2 929,77		
A 5	2 538,69	2 599,08	2 659,53	2 719,93	2 780,36	2 840,80	2 901,24	2 961,67		
A 6	2 606,56	2 672,86	2 739,20	2 805,58	2 871,93	2 938,28	3 004,61	3 070,93		
A 7	2 713,94	2 797,43	2 880,91	2 964,41	3 047,93	3 107,51	3 167,13	3 226,79		
A 8	2 786,50	2 893,47	3 000,49	3 107,46	3 214,48	3 285,80	3 357,10	3 428,44	3 499,76	
A 9	2 923,21	3 037,39	3 151,56	3 265,77	3 379,94	3 458,45	3 536,96	3 615,45	3 693,95	
A 10	3 152,72	3 299,00	3 445,35	3 591,64	3 737,93	3 835,46	3 934,31	4 034,07	4 133,87	
A 11		3 634,40	3 784,30	3 935,58	4 088,95	4 191,16	4 293,43	4 396,66	4 500,95	4 605,20
A 12			4 091,28	4 274,13	4 459,18	4 583,52	4 707,83	4 832,17	4 956,50	5 080,83
A 13				4 774,01	4 975,37	5 109,62	5 243,88	5 378,16	5 512,41	5 646,68
A 14				5 120,13	5 381,25	5 555,38	5 729,49	5 903,57	6 077,69	6 251,79
A 15					5 909,90	6 139,63	6 369,30	6 599,01	6 828,72	7 058,39
A 16					6 534,16	6 799,85	7 065,53	7 331,17	7 596,82	7 862,47

Strukturzulage zu A13 (Lehrkräfte mit voller Lehramtsausbildung an Gymnasien und beruflichen Schulen): 101,20 Euro	Dienstzulage (für anspruchsberechtigte Lehrkräfte an Realschulen bzw. Grund- und Mittelschulen): 275,83 Euro
Amtszulage (z.B. für stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter am Gymnasium): 225,43 Euro	Amtszulage für Realschuldirektorinnen und Realschuldirektoren: 449,86 Euro

Familienzuschlag	Verheiratete	ein berücksichtigungsfähiges Kind (insgesamt)	zwei berücksichtigungsfähige Kinder (insgesamt)		Mehrarbeitsvergütung (Art. 61 Abs. 5 Satz 2 BayBesG) – im Schuldienst
A 3 bis A 8	142,52	270,46	398,40		Grund- und Mittelschulen A 9 bis A 11 ab A 12 21,36 26,48
A 9 bis A 16	145,56	277,58	405,52		Realschulen und Sonderschulen A 9 bis A 12 ab A 13 21,36 31,37
Für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag jeweils um 396,51 Euro.					Gymnasien und berufliche Schulen A 9 bis A 12 ab A 13 21,36 36,69



Teilzeit-Brücke – Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, zum Beispiel in Würzburg, können auch für ein Schulhalbjahr Brückenteilzeit beantragen.

Foto: siepmannH / pixelio.de

Brücken anders bauen

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen haben Anspruch auf Brückenteilzeit

Seit Januar 2019 besteht für viele Beschäftigte ein gesetzlicher Anspruch, die Arbeitszeit befristet zu reduzieren, dann aber wieder auf das bisherige Arbeitszeitmaß zurückzukehren. Der Bundesgesetzgeber hat dies in § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) normiert.

Grundsätzliche Vorgaben

Um diese Brückenteilzeit nach dem TzBfG grundsätzlich in Anspruch nehmen zu können, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein. Der einzelne Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmer. Für Arbeitgeber, bei denen zwischen 46 und 200 Beschäftigte tätig sind, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze (sogenannte Zumutbarkeitsregelung). Gestaffelt nach der Anzahl der Beschäftigten zwischen 46 und 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können zwischen 4 und 14 Beschäftigte die Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG in Anspruch nehmen.

Außerdem muss das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestehen, ehe eine Brückenteilzeit beantragt werden kann. Der in Textform zu stellende Antrag ist spätestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung zu stellen. Al-

lerdings kann der Arbeitgeber einen solchen Antrag ablehnen, wenn dem betriebliche Gründe entgegenstehen.

Regelung für Lehrkräfte

Einen Anspruch auf Brückenteilzeit haben auch angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Allerdings hat sich hier herausgestellt, dass der individuelle Beginn und das individuelle Ende einer solchen Brückenteilzeit mit den Gegebenheiten im Schulbereich nicht gut vereinbar sind. Nach längeren Diskussionen verständigte sich daher die Kommission auf einen Kompromiss in der Umsetzung der Brückenteilzeit für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Teilzeit nach §9a TzBfG kann von Lehrkräften unter der Maßgabe beantragt werden, dass der Beginn und das Ende jeweils auf den Beginn und das Ende eines Schuljahres beziehungsweise Schulhalbjahres festgelegt werden.

Möglicher Beginn der Brückenteilzeit	Mögliches Ende der Brückenteilzeit
1. August	31. Juli
Tag nach Ausgabe des Zwischenzeugnisses	Tag der Ausgabe des Zwischenzeugnisses

Während die Festlegung auf diese Termine eine Einschränkung darstellen mag, geht die ABD-Regelung an anderer Stelle über das TzBfG hinaus und eröffnet damit Lehrkräften noch flexiblere Teilzeitwege. Denn seit 1. August 2022, dem Tag des Inkrafttretens dieser neuen Regelung, ist es auch möglich, die Brückenteilzeit für ein Schulhalbjahr zu beantragen. Die Höchstdauer einer Brückenteilzeit ist im TzBfG mit fünf Jahren festgelegt.

Andere Teilzeitmöglichkeiten

Lehrkräften an kirchlichen Schulen stehen, je nach Besonderheit des Einzelfalls, auch weitere Teilzeitwege offen. Einerseits solche, die unmittelbar arbeitsvertragsrechtlich durch den Verweis auf das bayerische Beamtenrecht (Bayerisches Beamtengesetz, BayBG) geregelt sind, andererseits jene, auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht. Diese sind insbesondere:

ABD-Regelungen	Gesetzliche Regelungen
<ul style="list-style-type: none"> - Antragsteilzeit nach Artikel 88 BayBG - Familienpolitische Teilzeit nach Artikel 89 BayBG - Regelungen zur Altersteilzeit und zur flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER) nach ABD Teil D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR 	<ul style="list-style-type: none"> - Teilzeit in Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) - Teilzeit nach dem Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) - §§ 8 und 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)

Ludwig Utschneider

Informationen und Rechtsgrundlagen:
 KODA Kompass Nr. 73, Oktober 2019
 KODA Kompass Nr. 84, Juni 2022 - Sonderheft Familie und Beruf - hier zu weiteren Teilzeitmöglichkeiten
 § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz
 Absatz 2a in ABD Teil B, 4.1. Nr. 4

Optimal für das Alter vorsorgen

Bei der BVK ist die Beratung neutral und kann online gebucht werden

Fast alle kirchlichen Beschäftigten in Bayern sind über ihren Dienstgeber bei der BVK Zusatzversorgung pflichtversichert. Die daraus entstehende Betriebsrente ist eine gute Ergänzung zur gesetzlichen Rente, durch die der Lebensstandard im Ruhestand aufgebessert werden kann.

Wer zusätzlich noch eigenverantwortlich fürs Alter vorsorgen will, kann dafür die PlusPunktRente der BVK Zusatzversorgung nutzen. Die Vorteile der PlusPunktRente resultieren vor allem daraus, dass die BVK Zusatzversorgung eine öffentlich-rechtliche Versorgungseinrichtung ist, die keine Gewinnerzielungsabsicht verfolgt. Das bedeutet:

- Bei PlusPunktRente fallen keine Abschluss- und Vertriebskosten an: Insbesondere gibt es keine Maklerprovisionen, die die eingezahlten Beiträge mindern. Höhere effektive Einzahlungen bewirken natürlich auch eine höhere effektive Rendite.
- Die Verwaltungskosten sind sehr gering,

da die PlusPunktRente bei der BVK Zusatzversorgung, die ja die gesamte Pflichtversicherung verwaltet, quasi mitläuft.

- Die garantierte Leistung ist hoch, da die BVK Zusatzversorgung – im Gegensatz zu gewerblichen Versicherern – mit einem Rechnungszins von 0,9 % kalkulieren kann. Bei den Lebensversicherern gilt mittlerweile eine Obergrenze von 0,25 % für den Garantiezins.

Mit Beratung zum Ziel

Den optimalen Ertrag bringt ein PlusPunktRente-Vertrag natürlich dann, wenn die richtige Variante für die staatliche Förderung gewählt wurde. Ob die Riester-Förderung oder die Entgeltumwandlung die höhere Förderquote bietet, hängt vom Einkommen, den familiären Verhältnissen und der Zukunftsplanung des jeweiligen Interessenten ab.



Einfach und sicher – Das Terminbuchungstool der BVK Zusatzversorgung. Foto: BVK Zusatzversorgung

Eine fundierte Beratung vor dem Abschluss des Vertrags ist deshalb besonders wichtig. Die BVK Zusatzversorgung berät ihre Versicherten absolut neutral (keine Provisionen). Zudem bietet sie seit Anfang Juni eine einfache Möglichkeit, sich einen Termin für eine telefonische Beratung zu reservieren. Das Online-Termin-Buchungstool findet man im Internet unter www.bvk-zusatzversorgung.de/terminbuchung. Die Versicherten werden dann zum vereinbarten Zeitpunkt vom Kundencenter der BVK Zusatzversorgung kontaktiert.

Roland Ried, BVK



FRÜHZEITIG
VORSORGEN
MIT DER
PlusPunktRente

PlusPunktRente - die freiwillige Versicherung der BVK Zusatzversorgung

Bestens abgesichert im Alter - zusätzlich zu Ihrer Betriebsrente

- ✓ STAATLICHE FÖRDERUNG
- ✓ KEINE VERMITTLUNGSPROVISION
- ✓ KEINE ABSCHLUSSGEBÜHR
- ✓ FLEXIBLE BEITRAGSGESTALTUNG
- ✓ SICHERE VERSORGUNG AUS EINER HAND



Fordern Sie unverbindlich ein Angebot an: www.pluspunktrente.de



Unser neues Termin-Buchungstool:
www.bvk-zusatzversorgung.de/terminbuchung

Folgen Sie uns bei Social Media
BVK Kommunales Versorgungswesen



 **BVK** Bayerische
Versorgungskammer
ZUSATZVERSORGUNG

Homeoffice und mobiles Arbeiten nun auch im ABD verankert Beschluss stellt Möglichkeit zur Dienstvereinbarung sicher

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in der Pandemie Homeoffice beziehungsweise mobiles Arbeiten kennen und schätzen gelernt und möchten es auch in Zukunft in Anspruch nehmen. Bei einigen kirchlichen Arbeitgebern – insbesondere bei Diözesen – gibt es dazu bereits betriebliche Regelungen.

In solchen Regelungen sollten stets klare und gerechte Festlegungen vor allem zu folgenden Punkten getroffen werden: Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Arbeitsschutz, technische Ausstattung und Kostenerstattung.

Die KODA-Mitarbeiterseite ergriff deswegen die Initiative, um bayernweit verbindliche Standards mit den Dienstgebern zu beraten und zu setzen. Solche kämen auch Beschäftigten in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung zugute, denn die dortigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

können nur einzelvertragliche Lösungen mit ihrem Arbeitgeber aushandeln, was ohne diese verbindlichen Standards in der Regel eher schwierig zu bewerkstelligen ist. Die Komplexität in dieser Sache veranlasste die Mitarbeiterseite zunächst dazu, die wichtigsten Grundlagen und Erfahrungen zu der Thematik zusammenzutragen, die schließlich in einen ersten detaillierten Regelungsentwurf einfließen. Zur eingehenden Diskussion darüber kam es im Weiteren leider nicht, da sich die Dienstgeber, im Unterschied zur Mitarbeiterseite, eine umfassende ABD-Vorschrift nicht vorstellen konnten. Allerdings war zumindest eine Verständigung darüber zu erzielen, einen tariflichen Andockpunkt festzuschreiben. So wurde eine ausdrückliche Öffnung im ABD geschaffen, Dienstvereinbarungen zu dem Thema abschließen zu können. Dienstvereinbarungen sind

Vereinbarungen zwischen dem Dienstgeber und einer Mitarbeitervertretung. Inwieweit Abschlüsse zu mobilem Arbeiten ohne diese tarifliche Anbindung überhaupt rechtlich haltbar sind, ist nämlich in der Fachwelt umstritten. Der neue Passus sorgt nun für Rechtssicherheit und stärkt damit die Arbeit der Mitarbeitervertretungen. Die Mitarbeiterseite wird die Entwicklung in den kirchlichen Einrichtungen aufmerksam weiterverfolgen und behält sich vor, zu einem späteren Zeitpunkt ihren Regelungsentwurf mit inhaltlichen Mindeststandards erneut aufzugreifen. *Ralph Stapp*

Rechtsgrundlagen:
§ 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO (Mitarbeitervertretungsordnung)
ABD Teil D, 17.

Gewerkschaftssitze in der KODA zu besetzen

Im Jahr 2023 werden 20 KODA-Sitze durch Direktwahl vergeben. Zwei weitere Sitze können von Gewerkschaften beansprucht werden. Tariffähige Koalitionen, die einen Sitz in der KODA beanspruchen möchten, müssen diese Absicht bis 31. Januar 2023 dem Vorsitzenden der Kommission anzeigen.

Starke Gewerkschaften sind eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Tarifarbeit. Um die Gewerkschaften im kirchlichen Bereich zu stärken, gibt es seit 2017 zusätzliche KODA-Sitze für tariffähige Koalitionen. Aktuell entsenden die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und die Katholische Erziehergemeinschaft (KEG) je eine Person in die KODA. Der Bayerische Beamtenbund (BBB) wird durch die KEG mit vertreten. Die Zahl der Gewerkschaftssitze orientiert sich am Organisationsgrad der kirchlichen Beschäftigten. Für die Amtszeit 2023 bis 2028 sind wieder zwei Sitze zu vergeben. Melden mehr als zwei Gewerkschaften

Interesse an einer Entsendung an, sollen sich die Koalitionen über die Besetzung einigen. Beschäftigte, die möchten, dass ihre Gewerkschaft in der Kommission vertreten ist, sollten die zuständigen Gewerkschaftsgremien darauf aufmerksam machen. Die Gewerkschaften müssen ihre Absicht, jemand zu entsenden, zwingend bis 31. Januar 2023 erklärt haben.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage und Details: ABD Anhang III, Nr. 6, „Entsendeordnung für die Vertreter/Vertreterinnen der tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen in die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Zu finden unter www.onlineABD.de im Bereich Ordnungen.



Unterwegs zur Demo – KEG-Mitglieder demonstrieren im März 2022 für Verbesserungen im Sozial- und Erziehungsdienst. Foto: KEG Bayern

KODA-Wahl 2023

Jetzt Kandidatinnen und Kandidaten finden

Am 10. Mai 2023 findet die Neuwahl der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA statt. Die Mitglieder werden direkt von den kirchlichen Beschäftigten gewählt. Bis 17. Februar können Wahlvorschläge bei den Wahlvorständen eingereicht werden. In der Kirche ist manches anders. Eine Besonderheit kirchlichen Arbeitsrechts ist, dass die Mitarbeiterseiten der kirchlichen Tarifkommissionen demokratisch von den Beschäftigten gewählt werden. Für die Bayerische Regional-KODA wird getrennt nach Diözesen gewählt. Die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen bilden einen eigenen bayernweiten Wahlbereich.

In den nächsten Wochen sind die Kandidatinnen und Kandidaten vorzuschlagen. Alle Wahlberechtigten werden von den Wahlvorständen angeschrieben, wann genau und wie die Vorschläge einzureichen sind.

Was sollten die Kandidatinnen und Kandidaten mitbringen?

Wer neu in die Kommission kommt, lernt rasch die Vielfalt des kirchlichen

Tarifrechts kennen. Dieses Wissen ist notwendig, um die Aufgaben erfolgreich bewältigen zu können. Dazu bedarf es der Bereitschaft, sich in neue Materien einzuarbeiten. Den Neuen stehen dabei erfahrene Mitglieder zur Seite.

Verhandlungsgeschick und Flexibilität sind notwendig, denn nur selten lässt sich ein Ziel ohne Umwege und Kompromisse erreichen. Selbstverständlich braucht es Fairness und ein hohes Maß an Teamfähigkeit.

KODA-Mitglieder sind für alle da

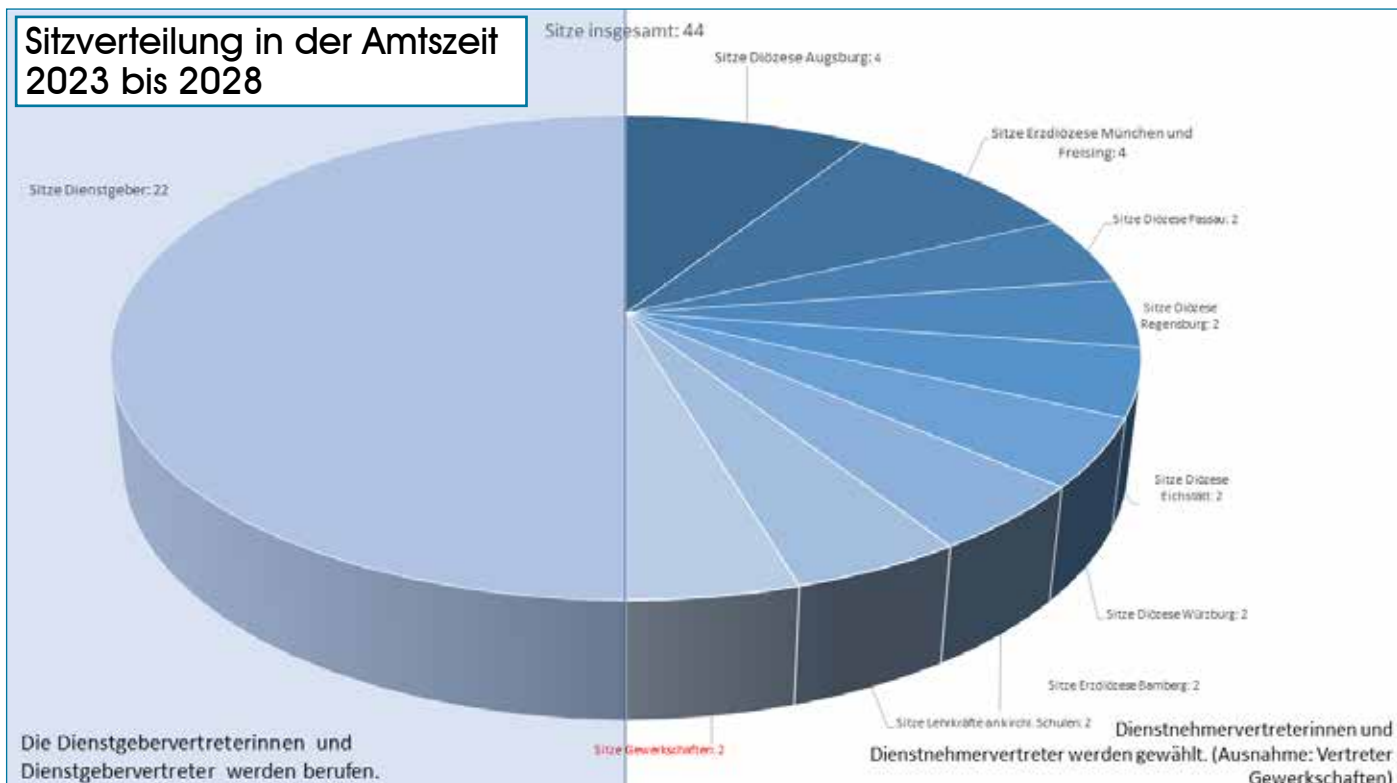
Nicht zuletzt sollten sich künftige KODA-Mitglieder für das weite Feld der unterschiedlichen Berufe und Tätigkeitsfelder im kirchlichen Dienst interessieren. KODA-Mitglieder werden von den Beschäftigten aller Berufe und Tätigkeitsfelder gewählt. Entsprechend ist es ihre Aufgabe, auch alle diese unterschiedlichen Beschäftigten zu vertreten. Sie sollten sich für die Fragen von Verwaltungskräften im Ordinariat genauso interessieren wie für

die Probleme von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern, Erzieherinnen und Erziehern oder Lehrkräften an kirchlichen Schulen.

Eine Herausforderung ist die Tätigkeit innerhalb der Kommission auch deshalb, weil auf Dienstgeberseite zum Beispiel Generalvikare, Personalreferentinnen, Finanzdirektoren und Juristinnen sitzen. Viele davon sind Expertinnen und Experten für kirchliches Tarifrecht. Die Erfahrung hat aber gezeigt, dass eine gut und engagiert zusammenarbeitende Mitarbeiterseite durchaus auf Augenhöhe mit der Arbeitgeberseite verhandelt.

Damit das auch in Zukunft so bleibt, braucht es gute und motivierte Kandidatinnen und Kandidaten für die KODA-Wahl. Und es braucht jetzt Kolleginnen und Kollegen, die diese Kandidatinnen und Kandidaten entdecken und vorschlagen. Das Nähere wird in den Anschreiben der Wahlvorstände stehen.

Manfred Weidenthaler



Getrennt wählen, gemeinsam entscheiden – Gewählt wird getrennt in acht Wahlbezirken. Gewerkschaften können zusätzliche Vertreterinnen und Vertreter entsenden.

Grafik: Ludwig Utschneider

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Wichtige Begriffe

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

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

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

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

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

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

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

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

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

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

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

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 64 500

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

Barrierefreiheit im Internet

Der Begriff Barrierefreiheit wird in Paragraph 4 des Behindertengleichstellungsgesetzes definiert. Am häufigsten wird dieser Begriff im Immobilienbereich verwendet. Wir stellen uns darunter beispielsweise Auffahrampen für Rollstuhlfahrer vor oder die Ausstattung von Gebäuden mit Aufzügen. Auch sensorgesteuerte und verbreiterte Türen gehören zu den bekanntesten Maßnahmen. Im Straßenverkehr begegnet uns der Begriff der Barrierefreiheit ebenfalls häufig. Wir kennen Busse mit absenkbaren Türen und spezielle Bodenbeläge für blinde oder sehbehinderte Menschen.

Barrierefreiheit hilft nicht nur Menschen mit angeborenen körperlichen Einschränkungen. Jeder von uns kann in die Situation einer körperlichen oder geistigen Behinderung kommen. Laut einer Statistik des Blinden- und Sehbehindertenvereins Hamburg e.V. entstehen circa 95 % der Behinderungen erst im Laufe des Lebens. Die Hauptursachen dafür sind Krankheiten und Unfälle. Dieser hohe Prozentsatz zeigt, wie wichtig es ist, so viele Bereiche wie möglich barrierefrei zu gestalten, um allen Menschen den Alltag zu erleichtern bzw. teilweise sogar zu ermöglichen.

Neben Wohn- und Verkehrsraum gehört seit vielen Jahren auch das Internet zu unserem Alltag. Dort gibt es ebenfalls die Möglichkeit der Barrierefreiheit. Webseiten, Dokumente, verschiedene Programme und mobile Anwendungen sollen für Menschen mit Beeinträchtigungen bedienbar und vor allem nutzbar sein. Man spricht hierbei von digitaler Barrierefreiheit.

Uns, der Versicherungskammer Bayern, ist es besonders wichtig, auch diesen Bereich für alle Menschen nutzbar zu machen. Aufgrund dessen haben wir unsere Webseite www.vkb.de/kirchen in den vergangenen Monaten umgestaltet, umstrukturiert und verbessert.

Wir haben ein besonderes Augenmerk auf die Barrierefreiheit, eine bessere Struktur und eine transparentere Gestaltung gelegt. Zwei Bereiche stellen wir Ihnen hier vor:

LEICHTE SPRACHE

Unsere Webseite hat einen separaten Bereich, in welchem alle Inhalte in leichter Sprache verfasst sind. Wieso leichte Sprache? Leichte Sprache ist leichter zu lesen. Die Texte haben einfache Wörter. Sie bestehen aus kurzen Sätzen. Sie veranschaulichen den Inhalt oft mit Bildern. Viele Menschen verstehen die leichte Sprache besser. Das ist für viele Bereiche des Lebens wichtig. Wir lassen dazu alle Texte, vor der Veröffentlichung, von geeigneten Probelesern auf Lesbarkeit und Einfachheit überprüfen.

EYE-ABLE

Seit Anfang Oktober haben wir auf unserer Webseite eine Art Sehhilfe eingebaut. Diese heißt Eye-Able. Mit dieser Assistenzsoftware verbessern wir die Lesbarkeit. Sie bietet verschiedene Funktionen wie beispielsweise die Vorlesefunktion, die Möglichkeit der Vergrößerung der Inhalte, verschiedene Farbblindheitsfilter, die Einstellung der Kontraste und vieles mehr. Mit all diesen Funktionen kann sich jeder die Internetseite an seine individuellen Bedürfnisse anpassen.

Sie sind neugierig geworden? Dann besuchen Sie uns gerne unter www.vkb.de/kirchen

The image shows a screenshot of a website. At the top left, there is a text box that reads: "Die kirchliche Höherversicherung" and "Der Rundum-Schutz für Sie und Ihre Familie". Below this is a large image of a family (a woman, a man, and two children) sitting on the floor under a large umbrella. At the bottom of the page, there is a navigation bar with several links: "Tarifrechner", "Tarif 820 K Plus", "Downloads", "FAQ", and "Leichte Sprache". A blue box labeled "LEICHTE SPRACHE" has an arrow pointing to the "Leichte Sprache" link. Another blue box labeled "EYE-ABLE" has an arrow pointing to a blue icon of a person with a white cane, which is a standard symbol for visually impaired users.

Ballungsraumzulage angepasst

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

Die ergänzende Leistung („Ballungsraumzulage“) für den Ballungsraum München richtet sich dort, wo nicht die Regelungen der Stadt München („Münchenezulage“) zur Anwendung kommen, nach dem entsprechenden Tarifvertrag des Freistaats Bayern. Mit dessen Fortschreibung wurden die Grenzbeträge und die Leistungen erhöht. Der Grenzbetrag für eine ergänzende Leistung liegt jetzt bei 3 844,78 Euro, die Leistung beträgt 135,16 Euro (ab 1. Dezember: 3 952,43 und 136,21 Euro). Für die Kinderzulage gilt ein Grenzbetrag von 5 334,10 Euro. Sie beträgt 35,34 Euro (ab 1. Dezember: 5 504,01 und 36,33 Euro).

Robert Winter

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 8.



Beschäftigte mit Münchner Ballungsraumzulage sollten genau hinschauen – Anpassungen und Erhöhungen beschlossen.

Foto: Petra Dirscherl / pixelio.de

Erschwerniszuschläge erhöht

Für einzelne Tätigkeiten, die mit hohen zusätzlichen Belastungen verbunden sind, sieht das ABD Erschwerniszuschläge vor. Diese wurden entsprechend dem einschlägigen landesbezirklichen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes rückwirkend zum 1. April um 1,8 Prozent erhöht.

Robert Winter

Aktuelle Tarif-Infos

Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA informiert regelmäßig in gedruckter Form und auf der Homepage über aktuelle Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht. Wer nichts verpassen möchte, kann sich auch zum Newsletter des KODA Kompass anmelden. Einfach unter www.kodakompass.de/home/newsletter die Anmeldung zum Newsletter ausfüllen und immer auf dem Laufenden bleiben.

Ludwig Utschneider