

Willkommens-Kultur

Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte ohne entsprechende Lehramtsausbildung deutlich verbessert

Fast drei Jahre ist intensiv verhandelt worden, nun liegt das Ergebnis vor. Die Kommission hat die Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte, die nicht über die jeweils vorgesehene Lehramtsausbildung verfügen, deutlich verbessert. Für neu eingestellte Lehrkräfte finden die geänderten Regelungen zur Eingruppierung bereits seit 1. August 2023 Anwendung. Für Bestandslehrkräfte wirkt sich das neue Eingruppierungssystem ab 1. Januar 2024 aus. Es ist transparenter und übersichtlicher als die bisherigen Eingrup-

pirungsrichtlinien. Die entsprechenden Lehrkräfte sind ab diesem Zeitpunkt neu einzugruppieren. In vielen Fällen wird es zu Verbesserungen kommen. Sofern im Einzelfall die neuen Eingruppierungsregelungen eine niedrigere Eingruppierung als die bisherige vorsehen, verbleibt die Lehrkraft im bisherigen Recht. Hier greift eine Besitzstandsregelung. Weitere Informationen zu den Auswirkungen der neuen Eingruppierungsregelungen finden Sie ab Seite 3.

Ludwig Utschneider



HERZLICH WILLKOMMEN

Karikatur: Thomas Pläßmann

Themen

- 2 Inflationsausgleich**
Klarstellung zu Ansprüchen im Falle von Arbeitsunfähigkeit
- 3 Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
 - *Neue Eingruppierungsregelungen – Umsetzung für Bestandslehrkräfte*
 - *Anpassungszulage kommt – Ausgleich für veränderten Orts- und Familienzuschlag*
 - *Vertretung im Ganztag*
 - *Höhere Besoldung möglich – Tarifverhandlungen haben begonnen*
 - *Reisekosten bei Lehrkräftefortbildungen verbessert*
- 8 Schlichtungsordnung geändert**
Weitere Zuständigkeiten für Schlichtungsstellen
- 9 Ausgleich für Überstunden**
In Ordinariaten nun auch ab EG 13
- 10 Ehe-, Familien- und Lebensberatung**
Anerkennung nicht-kirchlicher Zusatzausbildungen
- 10 SuE-Zulage bleibt konstant**
Keine Erhöhung 2024
- 11 Reisekosten**
Fragen und Antworten
- 13 Altersteilzeit**
Keine Fortführung absehbar
- 14 Arbeitsbefreiungen**
Verbesserungen erreicht
- 15 Personalia**
Veränderungen auf Dienstgeber- und Mitarbeiterseite
- 20 Kurzmeldungen**
 - *Anpassung der Besonderen Einmalzahlung*
 - *Verlängerung der Arbeitszeitkontenregelung*
 - *Wegstreckenentschädigung für dienstliche Radfahrten*

Veränderung als tägliches Geschäft

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Einige von Ihnen werden tagtäglich mit Begriffen konfrontiert, die vordergründig positiv klingen. In der Diözese Eichstätt beispielsweise ist der „Zukunftsplan“ in aller Munde, die Erzdiözese München und Freising beschreitet aktuell einen „Strategieprozess“ und in der Diözese Würzburg soll das Projekt „Gemeinsam Kirche sein – Pastoral der Zukunft“ Antworten auf die künftigen Entwicklungen der Kirche in der Region liefern. Ähnliche Prozesse finden sich auch in weiteren Bistümern. Die Ursachen all dieser sind vielfältig. Gleichwohl spielen der Rückgang der Kirchenmitglieder und damit auch der Einnahmen aus der Kirchensteuer sowie der Priester- und Seelsorgermangel eine wichtige Rolle. Die Kirche muss als Arbeitgeberin außerdem in allen Bereichen gegen die Folgen des Fachkräftemangels ankämpfen. Der Druck, im kirchlichen Bereich Grundlegendes zu ändern, hat sich durch die anhaltenden Diskussionen um den sexuellen Missbrauch durch Kleriker beziehungsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche und die teils zögerliche Aufarbeitung verschärft. Gläubige wiederum erhoffen sich im Rahmen synodaler Prozesse deutliche Reformen unserer katholischen Kirche. Ob nun Strategieprozesse oder Zukunftspläne – all

diese Aktivitäten verursachen teils abrupte Veränderungen und lösen Prozesse aus, die auch die Beschäftigten der katholischen Kirche in Bayern massiv betreffen. Knapp 65 000 Frauen und Männer sind bei Diözesen, Kirchenstiftungen, Orden sowie kirchlichen Verbänden und Vereinen angestellt. Die Beschäftigten der Caritas sind hier noch gar nicht mitgerechnet. Wir als Beschäftigte sind es, die die Veränderungen an entscheidender Stelle mittragen müssen. Nur so können wir gemeinsam die zentralen Kernanliegen der Kirche und damit den katholischen Glauben in unserer Gesellschaft bewahren. Kirche muss in die Gesellschaft hineinwirken und am Reich Gottes bauen. Wir als Kirche stehen authentisch dafür, das soziale Miteinander zu leben, auch Benachteiligte zu integrieren und ihnen Perspektiven zu eröffnen. Unsere Arbeit hat weiterhin einen sehr hohen Wert für die Gesellschaft der Gegenwart und der Zukunft.

Nur braucht es auch passende Rahmenbedingungen, damit die Kolleginnen und Kollegen diese Arbeit leisten können. Dazu gehört ein Arbeitsumfeld, das von Sicherheit, Wertschätzung und individueller Förderung geprägt ist. Daneben darf nicht vergessen werden, dass die Beschäftigten eine angemessene, ihren Aufgaben und ihrer Verantwortung gerecht werdende Vergütung benötigen. Wir haben durch die Bindung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes eine gute Basis. Kirche ist aber nicht in allem identisch mit Kommunen, den Verwaltungen der Länder oder des Bundes. Deshalb ist es eine Aufgabe der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

Diözesen“, auch ergänzende Regelungen anzustreben – ergänzende Regelungen, die die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes aufgreifen. Daher werden wir auch in der eben erst begonnenen Amtszeit eine sinnvolle Weiterentwicklung des ABD in den Blick nehmen. Das ist unser Plan für die Zukunft und diese Strategie verfolgen wir, denn gemeinsam gestalten wir für Sie ein attraktives und modernes Arbeitsvertragsrecht. Dieser Verantwortung müssen wir auch künftig gerecht werden.

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

Inflationsausgleich bei Arbeitsunfähigkeit

Noch bis einschließlich Februar 2024 wird jeden Monat ein steuer- und sozialversicherungsfreier Inflationsausgleich gewährt. Bei Vollbeschäftigten beträgt er 220 Euro. Im Grundsatz gilt, dass der Inflationsausgleich nur gezahlt wird, wenn in dem jeweiligen Monat auch Anspruch auf Entgelt bestand.

Im KODA Kompass Nr. 89 wurde die Regelung für den Krankheitsfall verkürzt und dadurch missverständlich dargestellt. Solange man Lohnfortzahlung erhält, bekommt man

immer den Inflationsausgleich. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen, erhält man keine Lohnfortzahlung mehr. Die Beschäftigten haben dann Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse und je nach Beschäftigungszeit eventuell auch auf ergänzenden Krankengeldzuschuss vom Arbeitgeber. Solange der Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht, wird der Inflationsausgleich gezahlt. Das gilt auch, wenn der Krankengeldzuschuss im Einzelfall 0 Euro beträgt. Spätestens 39 Wochen nach

Beginn der Arbeitsunfähigkeit endet der Anspruch auf Krankengeldzuschuss und damit auf Inflationsausgleich.

Wird Krankengeld nach § 45 SGB V, das sogenannte Kinderkrankengeld, oder eine gleichgestellte Leistung bezogen, erhält man immer den Inflationsausgleich.

Manfred Weidenthaler

Details und Rechtsgrundlagen:

- ABD Teil D, 19. (Inflationsausgleich)
- § 22 Abs. 2 und 3 ABD Teil A, 1. (Krankengeldzuschuss)



Unterrichten wird attraktiver – Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte ohne entsprechende Lehramtsausbildung wurden deutlich verbessert. Auch Lehrerinnen und Lehrer an ordensgeführten Schulen wie im Kloster Niederaltaich können davon profitieren.

Foto: Ludwig Utschneider

Höhere Besoldungsgruppe für Lehrkräfte möglich

Neue Eingruppierungsregelungen für Nichterfüllerinnen und Nichterfüller wirken sich ab 1. Januar 2024 auf Bestandslehrkräfte aus

Seit 1. August 2023 sind die neuen Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte in Kraft, die als sogenannte Nichterfüllerinnen beziehungsweise Nichterfüller an kirchlichen Schulen eine Tätigkeit aufnehmen wollen. Mit diesen neuen Regelungen wurden die alten Eingruppierungsrichtlinien abgelöst, die letztlich auf Ursprünge zurückgehen, die bis in die 1990er Jahre reichen. In der Juli-Versammlung hat die Kommission nun die notwendigen ergänzenden Regelungen beschlossen, damit die neuen Eingruppierungsregelungen auch für Bestandslehrkräfte ab 1. Januar 2024 wirksam werden können. Für alle Bestandslehrkräfte wird geprüft, ob das neue Recht vorteilhaft ist. Wenn das nicht der Fall ist, bleiben Lehrkräfte weiterhin nach den bisherigen Regelungen eingruppiert.

Neue Eingruppierung für viele

Der Kern des Übergangsrechts für Bestandslehrkräfte ist in den Paragraphen 6 bis 9 ABD Teil B, 4.2. Abschnitt A geregelt. Lehrkräfte, die für die Schulart, an der sie tätig sind, nicht die Eigenschaft einer Erfüllerin oder eines Erfüllers besitzen (keine volle Lehramtsausbildung für die jeweilige Schulart), werden zum 1. Januar 2024 neu eingruppiert. Ausgenommen da-

von sind jene, die ab 1. August 2023 neu eingestellt wurden. Auf sie ist das neue Eingruppierungsrecht bereits angewandt worden.

Sollte eine Vergleichsberechnung zu dem Ergebnis führen, dass eine Bestandslehrkraft schlechter eingruppiert würde als im bisherigen Eingruppierungsrecht, dann erfolgt im Sinne eines Besitzstands keine Neueingruppierung (§ 9, ABD Teil B, 4.2.). Die Kommission war sich einig, dass durch die neuen Eingruppierungsregelungen niemand schlechter gestellt werden darf. Es ist allerdings davon auszugehen, dass es nur sehr wenige Fälle sein werden, die aufgrund der neuen Regelungen niedriger eingruppiert wären.

Wechsel zwischen ABD-Schulträgern

Einen Sonderfall stellen jene Lehrkräfte dar, die in der Zeit zwischen 1. August und 31. Dezember 2023 von einem ABD-Träger zu einem neuen Arbeitgeber wechseln, der ebenfalls ABD anwendet. Für neu eingestellte Lehrkräfte wird bereits hier das neue Eingruppierungsrecht greifen und nicht jenes Recht, das für Bestandslehrkräfte gilt. Hier musste eine Regelung gefunden werden: sollten die neuen Eingruppierungs-

regelungen eine niedrigere Eingruppierung vorsehen, behalten sie ihre bisherige Eingruppierung. Dies ist in Paragraph 1 Satz 2 ABD Teil B, 4.2. Abschnitt A geregelt.

Dienstgeber prüft automatisch

Die Schulträger werden, ohne dass ein Antrag der Beschäftigten erforderlich ist, die entsprechende Neueingruppierung vornehmen. Zuvor werden sie prüfen, ob beziehungsweise welche Veränderungen dies gegenüber der bisherigen Eingruppierung auslöst. Die jeweilige Stufe in der Besoldungsgruppe bleibt unter Beibehaltung der bisherigen Stufenlaufzeiten erhalten und wird in der neuen Eingruppierung, auch wenn sie höher als die bisherige ist, fortgeführt. Eine Ausnahme ist dort gegeben, wo die neue Eingruppierung höher als die bisherige ist und in der neuen Besoldungsgruppe die bisherige Stufe nicht besteht. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die neue Eingruppierung eine Zuordnung zu A 11 zur Folge hat, die Lehrkraft aber bislang in A 10 Stufe 2 eingruppiert war. In der Besoldungsgruppe A 11 gibt es keine Stufe 2. In einem solchen Fall wird die Lehrkraft in A 11 der Stufe 3 zugeordnet, die Stufenlaufzeit beginnt dann aber mit dieser Höhergruppierung neu.

Grundsätzlich keine Überprüfung der bisherigen Eingruppierung

Die Neuregelung gibt vor, dass alle Lehrkräfte, die als Nichterfüllerin und Nichterfüller am 31. Juli 2023 bereits an einer Schule im ABD-Bereich beschäftigt waren und über den 31. Dezember 2023 hinaus beschäftigt sind, neu eingruppiert sind. Damit ist eine weitgehende Überprüfung der bisherigen Eingruppierung nicht notwendig und soll auch nicht erfolgen. Wenn im Einzelfall die bisherige Eingruppierung nach dem alten Recht falsch war, besteht tarifrechtlich, wie auch in allen anderen Tätigkeitsfeldern, die Möglichkeit einer korrigierenden Rückgruppierung. Allerdings ist auch in einem solchen Fall unter anderem die MAV zu beteiligen und deren Zustimmung einzuholen.

zeit für den weiteren Bewährungsaufstieg läuft (leistungsabhängig) seit 1. September 2018. Diese Lehrkraft ist zum 1. September 2023 erneut beurteilt worden und erhielt das Beurteilungsprädikat BG, womit eine Wartezeit für den weiteren Bewährungsaufstieg von sechs Jahren verbunden ist. Im Ergebnis bedeutet dies, dass diese Lehrkraft zum 1. September 2024 den weiteren Bewährungsaufstieg nach dem neuen Eingruppierungsrecht erhält und nach A 11 höhergruppiert wird.

Neue Vordienstzeiten auf Antrag zu berücksichtigen

Vordienstzeiten spielen für die möglichen Bewährungsaufstiege eine wesentliche Rolle. Gegenüber dem bisherigen Eingruppierungsrecht sind die Möglichkeiten, Vordienstzeiten anerkennen zu lassen, erweitert worden. Dies kann bei der Neueingruppierung zum 1. Januar 2024 durchaus von Bedeutung sein und einen schnelleren Bewährungsaufstieg nach sich ziehen. Allerdings bedarf es in diesen besonderen Fällen eines Antrags der Lehrkraft, damit entsprechende Zeiten berücksichtigt werden können. Sollten Vordienstzeiten zusätzlich zu beachten sein, wird eine mögliche Höhergruppierung, die daraus resultiert, erst zu dem Monat wirksam werden, der auf die Antragstellung folgt. Eine Berücksichtigung kann zudem frühestens zum 1. Januar 2024 erfolgen, auch wenn der entsprechende Antrag bereits im Jahr 2023 gestellt wurde. Künftig kann unter anderem Elternzeit (bis zu 36 Monate pro Kind) oder Sonderurlaub, der im dienstlichen Interesse gewährt worden war, berücksichtigt werden. Neu ist außerdem, dass ein Schulträger zum Beispiel eine Tätigkeit an der Universität in der Ausbildung von Lehrkräften als anererkennungswürdige Vordienstzeiten berücksichtigen kann. Auch dies war bislang nicht vorgesehen. Die Details zur Anerkennung der Vordienstzeiten sind in Paragraph 4 ABD Teil B, 4.2. Abschnitt A geregelt.

Höhergruppierung im Zuge der Neueingruppierung

Im Rahmen der Neufassung der Eingruppierungsregelungen sind für Bestandslehrkräfte noch weitere Fallgestaltungen zu berücksichtigen gewesen. In

einzelnen Fällen sah das bisherige Recht in bestimmten Fallgruppen kürzere Bewährungsaufstiege (drei oder fünf Jahre) vor. Diese kürzere Bewährungszeit – im neuen Recht sind es in der Regel sechs Jahre Bewährungszeit – ist nach einer Neueingruppierung (ohne dass sich die Besoldungsgruppe geändert hat) zu berücksichtigen. Eine Ausnahme ist dann möglich, wenn durch die Berücksichtigung von Vordienstzeiten nach dem neuen Recht eine für die Lehrkraft höhere Entgeltgruppe gegeben wäre. Dazu bedarf es aber wiederum eines Antrags der Lehrkraft auf Anerkennung der Vordienstzeiten und einer Prüfung in jedem Einzelfall.

Die neuen Eingruppierungsregelungen sehen in einzelnen Fallgruppen nicht nur einen, sondern auch einen weiteren Bewährungsaufstieg vor. Dies ist unter anderem in den Fallgruppen 6.1 (Fachlehrkräfte) sowie den Fallgruppen 1 (Gymnasium, berufliche Schulen) sowie Fallgruppe 3 (Realschule) vorgesehen. Wenn nun Bestandslehrkräfte vor dem 1. Januar 2024 einen Bewährungsaufstieg nach dem alten Recht erhalten haben, dann ist der Zeitpunkt dieses Bewährungsaufstiegs als Ausgangspunkt für einen möglichen weiteren Bewährungsaufstieg heranzuziehen und nicht der 1. Januar 2024. Auch dies stellt für Bestandslehrkräfte eine Verbesserung dar, um unter Umständen schneller einen weiteren Bewährungsaufstieg realisieren zu können.

Ein Beispiel dafür wäre eine Lehrkraft in Fachlehrer-Tätigkeit, die aufgrund der bisherigen Eingruppierungsrichtlinien seit 1. September 2012 in A 9 eingruppiert ist. Sie erhielt einen Bewährungsaufstieg nach A 10 zum 1. September 2018, da sie das Beurteilungsprädikat „VE“ vorweisen konnte. Im Zuge der Neueingruppierung ist sie zum 1. Januar 2024 in A 10 umgruppiert worden (neue Fallgruppe 6.1). Die Warte-

Weitere Verbesserungen für Fachlehrer-Tätigkeiten

Im Zuge der Beschlüsse zum Übergangsrecht hat die Kommission ergänzende Änderungen an den Eingruppierungsregelungen vorgenommen. So ist klargestellt worden, dass der Fallgruppe 6.1 an Realschulen sowie Grund- und Mittelschulen auch Lehrkräfte in der Tätigkeit als Fachlehrkraft zuzuordnen sind, die eine Unterrichtsgenehmigung allein für das Fach Informatik haben. Eigentlich ist für diese Fallgruppe die Unterrichtsgenehmigung für zwei Fächer vorgesehen, allerdings ist das Fach Informatik aufgrund seiner Inhalte (die ursprünglich auf eigenständige Fächer wie Maschinenschreiben und Textverarbeitung aufbauten) wie ein Doppelfach zu werten. Die Situation von Fachlehrkräften an beruflichen Schulen in der Fallgruppe 6.1 ist ebenfalls noch verbessert worden. Deren Einstiegseingruppierung in A 10 ist künftig um eine Zulage ergänzt, die in Stufe 2 einen Betrag von 160 Euro bedeutet. Dieser Betrag nimmt an prozentualen Besoldungserhöhungen teil. In den weiteren Stufen beträgt die Zulage die Hälfte des Unterschiedsbetrags zwischen dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 10 und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 11. Mit dieser Ergänzung sollte sichergestellt werden, dass zum Beispiel Sozialpädagoginnen oder Sozialpädagogen, die an Fachakademien für Sozialpädagogik in einer einschlägigen Fachlehrer-Tätigkeit aktiv sind, ein Entgelt erhalten, das höher ist als jenes, das die von ihnen ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher erhalten können.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlagen bzw. Informationen:

- Dienstgeber-Rundschreiben zu den Eingruppierungs-Regelungen sowie zum Übergangsrecht, Stand August bzw. September 2023, www.bayernkoda.de
- ABD Teil B, 4.2.

Keine Rückwirkung, aber Anpassung Lehrkräfte können Anspruch auf Anpassungszulage haben

Seit 1. April 2023 wirkt sich der geänderte Orts- und Familienzuschlag im Bayerischen Besoldungsgesetz unmittelbar auf die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen aus. Der Gesetzesänderung gingen Diskussionen voraus, wonach dieser Teil der Bezüge stärker nach den Lebenshaltungskosten am jeweiligen Wohnort zu gestalten ist. Außerdem war der Gesetzgeber durch Rechtsprechung dazu verpflichtet, diesen geänderten Orts- und Familienzuschlag den Beamtinnen und Beamten des Freistaats auch rückwirkend ab 1. Januar 2020 zu gewähren.

Keine unmittelbare Rückwirkung für kirchliche Lehrkräfte

Es war eine schwierige Diskussion, inwiefern die entsprechenden Überleitungsregelungen im Bayerischen Besoldungsgesetz auch für kommunale Beamtinnen und Beamte sowie für kirchliche Lehrkräfte, die ihr Entgelt auf Basis des Besoldungsgesetzes erhalten, gelten. Für kirchliche Lehrkräfte wurde von Dienstgeberseite ein solcher unmittelbarer Anspruch verneint. Die Mitarbeiterseite sah gleichwohl eine Notwendigkeit, im Sinne der Tarifautomatik in den Sonderregelungen für Lehrkräfte im ABD den rückwirkenden Anspruch zu gewähren. Am Ende der intensiven Beratungen zu dem Thema verständigten sich

beide Seiten in der Kommission auf einen eigenständigen Weg. Es wurde in der Juli-Vollversammlung eine Anpassungszulage beschlossen.

Anpassungszulage als Ersatz

Der Höhe nach wird die Anpassungszulage dem Betrag entsprechen, den die einzelne Lehrkraft für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. März 2023 erhalten hätte, wäre die rückwirkende Gewährung des neuen Orts- und Familienzuschlags umgesetzt worden. Anspruchsberechtigt sind wiederum Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis über den 31. März 2023 hinaus bestand. Wer danach, also nach dem 1. April 2023 in den Ruhestand getreten oder aus anderen Gründen aus seinem kirchlichen Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, hat demnach Anspruch auf die Anpassungszulage. Anders verhält es sich mit Lehrkräften, die vor dem Stichtag ausgeschieden sind. Diese haben keinen Anspruch. Einen weiteren Sonderfall stellen Lehrkräfte dar, die im genannten Zeitraum den Schulträger gewechselt haben, aber weiterhin den Sonderregelungen für Lehrkräfte nach ABD unterliegen. Diese Lehrkräfte haben gegenüber dem jetzigen Arbeitgeber den Anspruch auch für den Zeitraum ihrer Tätigkeit beim vorherigen Rechtsträger.

Großer Aufwand für die Personalverwaltungen

Die Umsetzung dieser Regelung wird die Personalverwaltungen der Schulträger sehr intensiv beschäftigen. Es muss der jeweilige Hauptwohnsitz festgestellt und bei einem zwischenzeitlichen Wohnsitzwechsel berücksichtigt werden, ob sich dadurch die Mietstufe geändert hat, die für die Höhe des Orts- und Familienzuschlags relevant ist. Außerdem ist zu prüfen, wie hoch der Anspruch für die kirchliche Lehrkraft ist, sollte die Ehepartnerin oder der Ehepartner aus einer Beschäftigung im Beamtenverhältnis beim Freistaat Bayern einen eigenen Anspruch auf diesen Orts- und Familienzuschlag haben. Deshalb wurde ergänzend beschlossen, dass eine Auszahlung der Anpassungszulage erstmalig spätestens mit dem Entgelt für den Monat April 2024 erfolgen muss. Sollte sich die Auszahlung so lange hinziehen, muss dann aber im April 2024 mindestens der Anspruch für die Monate April 2023 bis April 2024 abgegolten werden. Unabhängig davon können Schulträger die weitere Auszahlung in monatliche Raten staffeln, aber längstens für einen Zeitraum von 39 Monaten, beginnend im April 2023. Um Details zur Auszahlung zu erfahren, können sich Lehrkräfte an die Personalverwaltungen ihres jeweiligen Schulträgers wenden.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlagen:

- Nr. 6 Abs. 2, 2a und 3, ABD Teil B, 4.1.
- Artikel 35 bis 37, 109 sowie Anlage 5 BayBesG



Ort und Familie sind wichtig – Orts- und Familienzuschlag für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen geändert. Kinderzahl und Wohnort beeinflussen Höhe des Zuschlags.

Foto: birgitta hohenester / pixello.de



Ganztagssschule bietet viel – Lehrkräfte unterstützen oftmals bei der Betreuung von Schülerinnen und Schülern.

Foto: Stephanie Hofschlaeger / pixello.de

Vertretung kann sich auch im Ganzttag lohnen

Katalog ausgleichsfähiger Mehrarbeit von Lehrkräften erweitert

Auf Initiative der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte hat die Kommission in der Juli-Vollversammlung eine weitere Verbesserung im Bereich der Mehrarbeit beschlossen. Seit 1. August 2023 können Lehrkräfte auch eine Vertretung im Ganztagsangebot als ausgleichsfähige Mehrarbeit geltend machen.

Lehrkräfte dürfen im Rahmen ihrer Unterrichtsverpflichtung auch zu einer Tätigkeit in den Angeboten der Ganztagssschule herangezogen werden. Dabei werden 90

Minuten Tätigkeit in der Ganztagssschule mit einer Unterrichtsstunde verrechnet (Nr. 4 Abs. 7 ABD Teil B, 4.1.). Wenn nun Lehrkräfte, die im Ganzttag regulär eingesetzt werden, zu vertreten sind, dann wird eine solche Vertretung durch eine Lehrkraft künftig bei der Mehrarbeit berücksichtigt. Ausgleichsfähige Mehrarbeit liegt bei Vollzeitlehrkräften beispielsweise dann vor, wenn innerhalb eines Monats mehr als drei Stunden Mehrarbeit geleistet wurde und diese in den drei darauf folgenden

Monaten nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann.

Eine solche Regelung in Sachen Ganztagsvertretung kennt der Freistaat Bayern nicht, sie erscheint aber für kirchliche Schulen sinnvoll, da hier Schule und Ganzttag organisatorisch weitaus enger verbunden sind. Im staatlichen Bereich werden die Ganztagsangebote oftmals von anderen Trägern angeboten und organisiert.

Ludwig Utschneider

Nicht unter 10,5 Prozent

Gewerkschaften fordern für Länderbeschäftigte deutliche Entgeltsteigerung

Nur für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und wenige besondere Beschäftigtengruppen sind die laufenden Tarifverhandlungen der Länder von Bedeutung. Mitte Oktober veröffentlichten die Gewerkschaften dbb Beamtenbund und Tarifunion sowie ver.di ihre Forderungen für die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Im Mittelpunkt steht dabei das Ziel, eine Entgeltsteigerung von 10,5 Prozent, mindestens aber 500 Euro pro Monat bei Vollzeitbeschäftigten zu erreichen. Die Tarifgemeinschaft der Länder lehnte diese Forderungen ab, sie seien für die Länder nicht finanzierbar. Man erwarte daher sehr schwierige Ver-

handlungen. Am 26. Oktober 2023 kamen die Verhandlungspartner dann erstmalig zusammen, um über die Tarifforderungen zu beraten. Im ABD-Bereich sind die Ergebnisse dieser Tarifverhandlungen für folgende Beschäftigtengruppen von Bedeutung:

- Beschäftigte an Hochschulen, für die die entsprechenden Bestimmungen des TV-L gelten
- Beschäftigte an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung, für die ebenfalls die Bestimmungen des TV-L einschlägig sind
- Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (diese erhalten ein Entgelt nach der bayerischen

Beamtenbesoldung; diese wird aber üblicherweise inhalts- und zeitgleich mit dem Ergebnis der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder angepasst).

Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses waren die Verhandlungen zwischen der Tarifgemeinschaft der Länder auf Arbeitgeberseite und den Gewerkschaften noch nicht abgeschlossen. Zunächst waren drei Verhandlungsrunden vereinbart worden, die dritte Verhandlungsrunde fand erst Anfang Dezember 2023 statt. Im KODA Kompass wird darüber informiert, sobald Ergebnisse auf dem Tisch liegen.

Ludwig Utschneider

Mehr Kilometergeld bei Lehrerfortbildungen

Absenkung der Wegstreckenentschädigung aufgehoben

Seit 1. August 2023 gelten für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen bei der Abrechnung von Reisekosten wieder die grundsätzlichen Regelungen der Reisekostenordnung für die bayerischen Diözesen (Teil D, 9. ABD). Diese Reisekostenordnung entspricht dem Bayerischen Reisekostengesetz. Seit 2004 gab es für kirchliche und staatliche Lehrkräfte, die mit ihrem Pkw zu Fortbildungen anreisen mussten, eine deutlich geringere Wegstreckenentschädigung, auch wenn diese fortbildungsbedingte Dienstreise aus triftigen Gründen mit dem Kraftfahrzeug angetreten werden musste. Diese Absenkung wurde von der Kommission für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen aufgehoben. Staatliche Lehrkräfte erhalten weiterhin nur die abgesenkten Erstattungen. Die Erstattung von Reisekosten im Zusammenhang mit Fortbildungen findet sich in § 24, ABD Teil D, 9.: „Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass“. Hier ist unter anderem festgeschrieben, dass im Rahmen von Fortbildungsreisen 75 Prozent der eigentlich vorgesehenen Wegstreckenentschädigung vergütet werden konnte. Für Lehrkräfte war dieser Betrag aufgrund eines Kultusministeriellen Schreibens (KMS) vom 7. April 2004 nochmals reduziert worden, nämlich auf 50 Prozent. Was bedeutet dies nun zum Beispiel für eine Fortbildungsreise, in deren Rahmen für Hin- und Rückfahrt 250 Kilometer mit dem privaten Pkw oder einem Motorrad aus triftigen Gründen (große Wegstreckenentschädigung) zurückzulegen waren (siehe Tabelle 1)?

Sollte die gleiche Strecke aufgrund einer Dienstreise (zum Beispiel zu einer Fachleiter-Tagung, einer Dienstbesprechung an der MB-Dienststelle oder einer Besprechung betrieblicher Datenschutzbeauftragter) zurückgelegt werden müssen, ergeben sich die der Tabelle 2 zu entnehmenden Wegstreckenentschädigungen.

Ein triftiger Grund liegt laut den Verwaltungsvorschriften zum Bayerischen Reisekostengesetz vor allem in folgenden Fällen vor:

- das Ziel der Dienstreise ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln nur schwer zu erreichen
- mit der Nutzung des privaten Fahrzeugs ist eine wesentliche Arbeitszeiterparnis zu erzielen

- es ist ein notwendiges dienstliches oder angemessenes privates Gepäck ab zehn Kilogramm oder sperriges dienstliches Gepäck mitzunehmen
- Schwerbehinderte, die erheblich gehbehindert sind oder aus anderen gesundheitlichen Gründen das eigene Kraftfahrzeug nutzen müssen.

Nachdem in Folge der Corona-Pandemie zunehmend mehr Fortbildungen in Online-Formaten angeboten wurden und weiterhin werden, ist damit zu rechnen, dass sich durch diese Änderung keine finanziellen Mehrbelastungen für die Schulträger ergeben. Die Anzahl der Dienstfahrten zu Präsenz-Fortbildungen hatte zuletzt deutlich abgenommen. *Ludwig Utschneider*

Tabelle 2 – Große Wegstreckenentschädigung - Beispiel für eine Dienstreise (keine Fortbildungsreise, 250 Kilometer Fahrstrecke)	
Große Wegstreckenentschädigung (Dienstreise mit triftigem Grund)	100%
Kraftwagen (40 Cent pro Kilometer)	100,00 Euro
Motorrad (17 Cent pro Kilometer)	42,50 Euro
Kleine Wegstreckenentschädigung (Dienstreise ohne triftigen Grund)	
Kraftwagen (25 Cent pro Kilometer)	62,50 Euro
Motorrad (12 Cent pro Kilometer)	30,00 Euro

Tabelle 1 – Große Wegstreckenentschädigung (Fortbildungsreise mit triftigem Grund, 250 Kilometer Fahrstrecke)		
	Bisheriges Recht (bis 31. Juli 2023): 50%	Neues Recht (ab 1. August 2023): 75%
Kraftwagen (40 Cent pro Kilometer)	50,00 Euro	75,00 Euro
Motorrad (17 Cent pro Kilometer)	21,25 Euro	31,87 Euro
Kleine Wegstreckenentschädigung (Dienstreise ohne triftigen Grund)		
Kraftwagen (25 Cent pro Kilometer)	31,25 Euro	46,86 Euro
Motorrad (12 Cent pro Kilometer)	15,00 Euro	22,50 Euro



Streiffälle frühzeitig schlichten – die geänderte kirchliche Schlichtungsordnung kann Prozesse vor dem Arbeitsgericht verhindern.

Foto: Robin Backes / pixello.de

Wenn zwei sich streiten

Erweiterte Zuständigkeit der kirchlichen Schlichtungsstellen

Ein Beschäftigter und sein Arbeitgeber streiten sich über zu geringe Entgeltzahlungen, nicht genehmigten Urlaub, ein schlechtes Arbeitszeugnis oder ähnliche Themen. Alles Fälle, die irgendwann vor einem staatlichen Arbeitsgericht landen können, wenn die Parteien sich nicht einigen und eine gerichtliche Klärung herbeiführen wollen. Dies gilt auch für kirchliche Arbeitsverhältnisse. Auch hier entscheidet im Streitfall die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit. Allerdings ist in der Regel zunächst eine innerkirchliche Instanz einzuschalten, die Schlichtungsstelle, die idealerweise schon vorher eine Einigung herbeiführt. Dies ist eine Errungenschaft, die es nur im kirchlichen Bereich gibt und eine Besonderheit des Dritten Wegs darstellt.

Schlichtung ist Pflicht

Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist zwingend die Schlich-

tungsstelle anzurufen. So steht es in § 3 Absatz 7 ABD Teil A, 1. Die Schlichtungsstelle ist eine innerkirchliche Einrichtung, die in jeder Diözese besteht. Für die Caritas gibt es zudem eigene Schlichtungsstellen. Auch in Bayern gibt es demnach für den ABD- und den AVR-Bereich unterschiedliche Schlichtungsstellen. Sie sind besetzt mit einer oder einem Vorsitzenden mit Befähigung zum Richteramt sowie mit Beisitzerinnen oder Beisitzern von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, die dem kirchlichen Dienst angehören. Sie werden auf Antrag tätig und versuchen, in einem Schlichtungsverfahren eine Einigungsempfehlung zu finden. Wo dies gelingt und die Parteien die Empfehlung annehmen, wird der Streit beigelegt. Wo dies nicht funktioniert, ist das Verfahren gescheitert. Der Vorteil einer solchen innerkirchlichen Stelle liegt darin, dass die „Hürde“ gering ist, sich dorthin zu wenden. Ein einfaches Schreiben an die Schlichtungsstelle genügt, um ein Verfahren anzustoßen. Und es ist

auch noch kein „richtiger“ Gerichtsprozess. Hinzu kommt, dass die Vorsitzenden und vor allem auch die Beisitzerinnen und Beisitzer sich gut auskennen in der kirchlichen Arbeitswelt und dadurch praxisnahe Lösungsvorschläge entwickeln können. Zudem entstehen keine Verfahrenskosten für die Beteiligten. Sollten sich beide Seiten einig sein, dass ein Schlichtungsverfahren nicht zielführend ist, können sie einvernehmlich darauf verzichten. Wo im Arbeitsrecht Fristen zu wahren sind, kann in jedem Fall das staatliche Arbeitsgericht angerufen werden. Dies ist insbesondere zwingend erforderlich, wenn Betroffene gegen ihre Kündigung klagen wollen.

ABD-Vertrag erzwingbar

Nun hat die Schlichtungsstelle eine zweite Aufgabe bekommen. Im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht gab es bisher eine Lücke im Rechtsschutz: Kirchliche Arbeitgeber, für die die Grundordnung des kirchlichen

Dienstes gilt, sind verpflichtet, kirchliches Arbeitsvertragsrecht vollumfänglich anzuwenden. Was aber passiert, wenn ein Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht folgt und nicht die vollumfängliche Anwendung des ABD vereinbart? Er könnte beispielsweise in seinem Vertrag weniger Urlaubstage oder eine geringere Jahressonderzahlung vorsehen. Das staatliche Arbeitsgericht erklärt sich für nicht zuständig, denn im Zuge der im Grundgesetz garantierten Vertragsfreiheit haben beide Seiten aus freien Stücken einen Arbeitsvertrag unterschrieben, der ja dann auch eingehalten wird. Für die Frage, ob nach kirchlichem Recht der Arbeitgeber den Vertrag überhaupt so hätte anbieten dürfen, ist das staatliche Gericht nicht zuständig. Das unabhängig davon bestehende Kirchliche

Arbeitsgericht ist nur für Streitigkeiten von Mitarbeitervertretungen oder arbeitsrechtlichen Kommissionen zuständig, nicht aber für Streitigkeiten einzelner Beschäftigter mit ihrem Arbeitgeber. Und so fehlte hier bisher eine Klärungsinstanz.

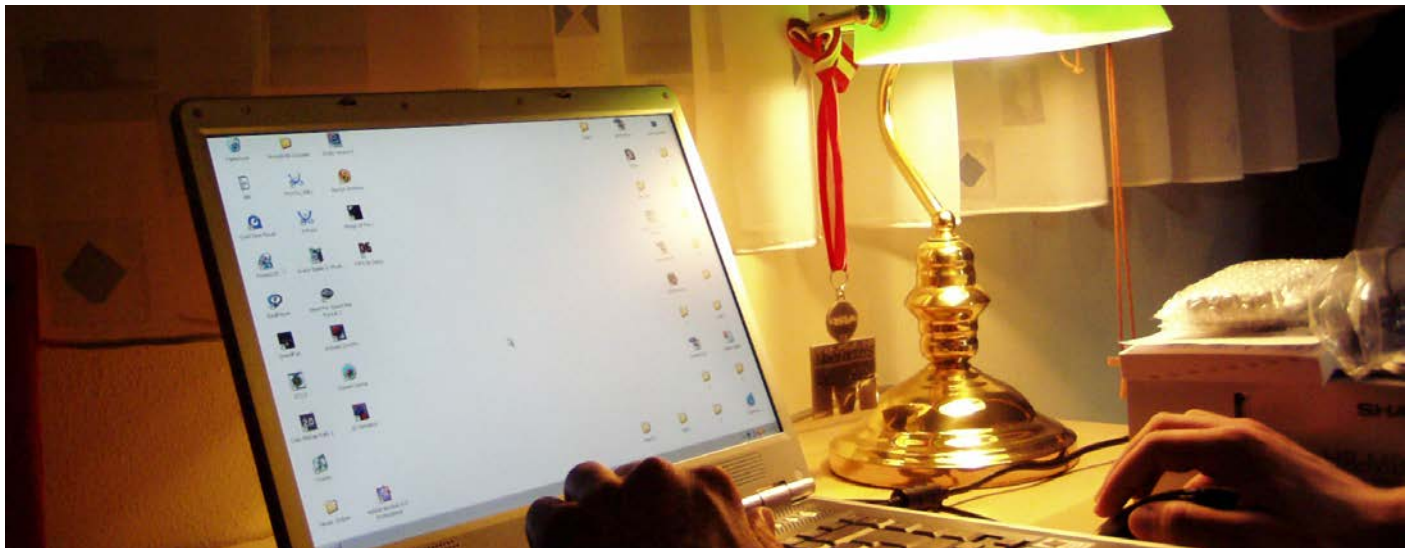
Künftig wird es möglich sein, die innerkirchliche Rechtmäßigkeit von Arbeitsverträgen von der Schlichtungsstelle prüfen zu lassen. Stellt die Schlichtungsstelle fest, dass eine Vertragsgestaltung gegen kirchliches Recht verstößt, ist der Dienstgeber verpflichtet, einen geänderten Vertrag zu erstellen. Dieser Entwurf ist innerhalb von vier Wochen der Schlichtungsstelle vorzulegen und dann der oder dem Beschäftigten zur Unterschrift zuzuleiten. Wenn ein Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommt, informiert die Schlichtungsstelle

den zuständigen Bischof mit der Bitte, für rechtmäßige Zustände zu sorgen.

Deutschlandweite Standards

Die Grundzüge des Schlichtungsverfahrens sind auch in Artikel 9 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes festgeschrieben. Um möglichst deutschlandweit gemeinsame Standards für Schlichtungsverfahren zu sichern, hat der „Verband der Diözesen Deutschlands“ eine Musterschlichtungsordnung erarbeitet. Die Bayerische Regional-KODA hat nun auf dieser Basis die bestehende Schlichtungsordnung überarbeitet. Diese wurde zum 1. August 2023 in Kraft gesetzt. Damit ist jetzt noch mehr Rechtssicherheit für kirchliche Beschäftigte gewährleistet.

Robert Winter



Mehr arbeiten als vereinbart – Überstunden müssen Freizeitausgleich nach sich ziehen. Foto: bernhard_pixler / pixello.de

Freizeitausgleich für Überstunden

Nun auch für Beschäftigte in Ordinariaten ab EG 13

Unbezahlte Überstunden sind in Deutschland weit verbreitet: Im Jahr 2022 waren es laut einer Mitteilung von statista.com beispielsweise circa 702 Millionen unbezahlte Überstunden. Zu den Betroffenen gehörten auch die ABD-Beschäftigten in den Ordinariaten ab der Entgeltgruppe 13. Grund war, dass das ABD eine ursprünglich vom öffentlichen Dienst abgeleitete Regelung bis vor Kurzem beinhaltete. Daher waren diese Beschäftigten in der Regel von einer monetären Abgeltung oder einem

Freizeitausgleich ausgenommen. Die Mitarbeiterseite nahm in der Vergangenheit immer wieder erfolglos Anläufe, diesen Missstand zu beenden. In der 202. Vollversammlung im April kam es zu einer Verständigung. Die Gründe für die Einigung bestanden zum einen in der Rechtsprechung, wonach pauschale Abgeltungen von Überstunden nicht ohne weiteres möglich sind. Zum anderen war nicht schlüssig, weshalb dieser Personenkreis anders zu behandeln sei als alle anderen Mitarbeitenden, was wie-

derum verfassungsrechtliche Bedenken genährt hatte. Eine solche Ungleichbehandlung würde nur dort kompensiert, wo etwa über eine Zulage eine andere Art des Ausgleichs gewährt wird. So ist es beispielsweise bei Bundesministerien und dem Freistaat Bayern. Um kirchlich Beschäftigte hier nicht weiter zu benachteiligen, wurde nun auch die Möglichkeit zum Freizeitausgleich eröffnet.

Ralph Stapp

Rechtsgrundlage: § 43 ABD Teil A, 1.

Entgeltordnung für Ehe-, Familien- und Lebensberatung ergänzt Nicht-kirchliche Ausbildungen werden anerkannt

Die Bayerische Regional-KODA hat die geltende Entgeltordnung für Beschäftigte in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung in zwei Punkten nachjustiert.

Vergleichbare Qualifikationen gleichgestellt

Neben der kirchlichen Zusatzausbildung „Ehe-, Familien- und Lebensberatung“ finden nun auch vergleichbare therapeutische Ausbildungen Berücksichtigung. Viele

Bewerberinnen und Bewerber bevorzugen solche Qualifikationen, weil sie vielseitiger einsetzbar sind. Sie finden vor allem auch in Einrichtungen und Diensten außerhalb der kirchlichen Beratung Anerkennung. Die Diözesanverantwortlichen für diesen Bereich haben deshalb die Kommission darauf hingewiesen, dass sich zunehmend Personen mit solchen Qualifikationen bewerben und auch vermehrt eingestellt werden. Deshalb werden „vergleichbare“ und „einschlägige“ Abschlüsse der kirch-

lichen Zusatzausbildung gleichgestellt. Dafür müssen sie in Inhalt und Umfang der Zusatzausbildung „Ehe-, Partnerschafts-, Familien- und Lebensberatung“ des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF) entsprechen.

Eingruppierung ohne Zusatzausbildung

Beschäftigte mit Bachelor-Abschluss sind in Entgeltgruppe 11 eingruppiert, vor Abschluss der Zusatzausbildung allerdings eine Entgeltgruppe niedriger, also in Entgeltgruppe 10. Beschäftigte mit Master-Abschluss sind ohne Zusatzausbildung ebenfalls eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert. Das galt bereits bisher, ging allerdings aus dem Tariftext nicht deutlich hervor. Deshalb hat die Kommission nun klargestellt: Beschäftigte mit einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung sind vor Abschluss einer geforderten Zusatzausbildung in Entgeltgruppe 12 eingruppiert. Unverändert bleibt die Entgeltgruppe 13 für Beschäftigte mit abgeschlossener Zusatzausbildung. Für beide Eingruppierungen gilt, dass für die entsprechenden Stellen eine wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist.

Die Änderungen sind zum 1. September 2023 in Kraft getreten und gelten auch für Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt bereits im Dienst waren.

Christian Dorn

Rechtsgrundlage: Nr. 40 ABD Teil A, 2.3.



In guten wie in schlechten Zeiten – die katholische Kirche bietet Ehe-, Familien- und Lebensberatung an, damit der Bund fürs Leben gestärkt wird.

Foto: Stefan Heerdegen / pixello.de

Nicht alle Zulagen und Zahlungen steigen an SuE-Zulage wird im März 2024 nicht erhöht

In der Nr. 89 des KODAKompass (August 2023) wurde auf Basis der Tarifeinigung im öffentlichen Dienst der Kommunen über Grundzüge des Ergebnisses der Tarifverhandlungen berichtet. Eine wesentliche Information zur Anhebung der Entgelte im März 2024 ist allerdings zu korrigieren: die im ABD geregelten Zulagen werden im Regelfall auch um die 11,5 Prozent angehoben. Dies betrifft aber nicht die SuE-Zulage

(§ 1 Abs. 6 Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.) sowie die damals ebenfalls neu eingeführte Praxisanleitungszulage (Anmerkung 1a zu Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.).

Grundlage für die SuE-Zulage ist ein eigener Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Kommunen, der eine Laufzeit bis 2026 hat. Die darin geregelten Zulagen werden im März 2024 nicht angehoben und bleiben bis mindestens 2026 auf dem Niveau von

130 beziehungsweise 180 Euro stehen. Daneben sind weitere Zulagen beziehungsweise Zahlungen ebenfalls von der prozentualen Anhebung zum März 2024 ausgenommen. Dazu zählen insbesondere die Wechselschicht- und Schichtzulagen, die vermögenswirksamen Leistungen, das Jubiläumsgeld sowie der Strukturausgleich im Übergangsrecht.

Ludwig Utschneider

Reisekostenerstattung im Fokus

Probleme und Lösungen

Die Reisekostenordnung im ABD regelt die Erstattung der Auslagen (Kosten), die durch Dienstreisen anfallen können. Die dortigen Regelungen entsprechen denen des Bayerischen Reisekostengesetzes. Ergänzend finden die Verwaltungsvorschriften und Rechtsverordnungen (Ausführungsbestimmungen) des Bayerischen Finanzministeriums Anwendung. Das Bayerische Reisekostengesetz gilt im Übrigen auch im öffentlichen Dienst Bayerns, was hier den Vergleich von Handhabungspraktiken zwischen staatlichen und kirchlichen Arbeitgebern ermöglicht. Nachfolgend werden nun einige grundsätzliche und kritische Fragestellungen zum Verfahren der Reisekostenerstattung in den Blick genommen, um Beschäftigten, Mitarbeitervertretungen (MAV), aber auch Dienstgebern wichtige Aspekte zu verdeutlichen.

1. Auf Grund einer betrieblichen Umstellung soll ich meine Reisekosten vorstrecken. Muss ich das hinnehmen und hat mir dann der Arbeitgeber alle Kosten für eine Dienstreise zu erstatten?

Wenn ABD-Beschäftigte wegen einer Dienstreise die Kosten vorstrecken, regelt detailliert die Reisekostenordnung deren Erstattung durch den Arbeitgeber. Für notwendige Auslagen haben sie einen entsprechenden Vergütungsanspruch. Sie werden dann später auf Antrag durch den Arbeitgeber erstattet (Abrechnung der vorauslagten Reisekosten).

Ein bekanntes Beispiel, bei dem Beschäftigte mit den anfallenden Kosten in Vorleistung gehen, ist die Fahrt mit dem Privatfahrzeug für dienstliche Zwecke. Dagegen kann es bei Reisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder der Hotelnutzung durchaus anders gewesen sein. So gibt es Arbeitgeber mit einer jahrelangen oder gar jahrzehntelangen Praxis, bei der bestimmte Kosten direkt übernommen wurden (etwa über einen Service zum Beispiel für Bahnticketbuchungen). Anhaltspunkte aus der Rechtsprechung

legen den Schluss nahe, dass es sich hier um eine sogenannte „betriebliche Übung“ handeln könnte, wodurch den Beschäftigten ein Anspruch auf Fortführung dieser Praxis entstanden wäre. Ist das tatsächlich der Fall, wird sich diese nicht so ohne weiteres einseitig durch den Arbeitgeber ändern lassen.

2. Sind Abschlagszahlungen durch den Arbeitgeber möglich?

Dienstreisende können einen Anspruch auf einen angemessenen Abschlag („Vorschuss“) auf Reisekostenvergütung haben. Wenn etwa diese voraussichtlich 200 Euro übersteigt oder keine Möglichkeit zur elektronischen Abwicklung besteht, ist dieser auf Antrag vorab auszuzahlen. Für Beschäftigte mit einer pauschalen Dienstreisegenehmigung auf Grund gehäufter Dienstreisen gibt es demgemäß einen Anspruch auf regelmäßige Vorauszahlungen. Gerade für Personen mit einem niedrigen Einkommen oder die sehr häufig auf Dienstreise gehen,

ist die Abschlagsmöglichkeit ein gutes Instrument, die vorzustreckenden Kosten in Grenzen zu halten. Die Kommentierung zum Bundesreisekostengesetz hält es hier für zulässig, dass Dienstreisende einen Abschlag in Höhe von 80 Prozent auf die zu erwartende Reisekostenvergütung verlangen können, sofern diese voraussichtlich 200 Euro übersteigt. Das bayerische Gesetz lehnt sich an das Bundesrecht an. Mit der Ludwig-Maximilians-Universität München gibt es sogar eine staatliche Einrichtung, die 100 Prozent im Voraus auszahlt, wenn die Reisekosten sofort fällig werden.

3. In welchem Zeitraum muss die beantragte Reisekostenerstattung erfolgen?

Mit der Entstehung von Reisekosten (etwa mit der Buchung) beziehungsweise mit Durchführung der Dienstreise besteht bereits ein Anspruch auf Erstattung. Diese hat dann zeitnah zu erfolgen, sobald sie beantragt wurde. Einige Fachleute und Rechtskommentare vertreten dafür den



Mit dem Flugzeug zum dienstlichen Ziel reisen – der Beruf kann auch Dienstreisen zu weiter entfernten Zielen mit sich bringen. Foto: Ludwig Utschneider

Zeitraum von maximal zwei bis drei Wochen, andere sehen hier auf Grund von festen Abläufen in den Besoldungsstellen die laufende oder nächste Gehaltsmitteilung als noch angemessen an. Die Erstattungen können jedenfalls schon vor den monatlichen Gehaltsüberweisungen durchgeführt werden. So erhalten Dienstreisende des Freistaats Bayern größtenteils innerhalb weniger Werkzeuge ihre Auslagen zurückerstattet. Voraussetzung für jede Erstattung ist selbstverständlich, dass die Anträge vollständig eingereicht werden. So schnell sind kirchliche Arbeitsgeber bislang meist nicht. Insbesondere in den Diözesen gibt es oftmals monatelange Wartezeiten bis es zur Auszahlung kommt. Hier dürften die Grenzen des Zulässigen überschritten sein. Zu beachten ist auch die Abrechnungsform. Wie vorgesehen, sollte vom Antrag auf Dienstreisegenehmigung bis Reisekostenerstattung alles elektronisch, das heißt durch ein Softwareprogramm abgewickelt werden (wodurch eine

zügige Bearbeitung gewährleistet ist). Gibt es kein elektronisches Verfahren in der Einrichtung, könnten zur Vereinfachung zumindest Anträge mit der dienstlichen E-Mail (auch ohne Unterschrift) – gegebenenfalls mit Belegen im Anhang – übermittelt und wie beim elektronischen Verfahren für notwendige Überprüfungen die Originale ein halbes Jahr aufbewahrt werden.

4. Was mache ich, wenn ich die Erstattung nicht nachvollziehen kann?

Häufig erhalten die Beschäftigten ihre Reisekostenerstattung mit der Auszahlung ihres Monatsentgeltes. Oftmals bekommen sie dann mit der Gehaltsmitteilung nur einen kurzen Hinweis zum ausgezahlten Betrag, jedoch ohne näheren Bezug zu ihrem Antrag. Erhalten sie gar eine Sammelüberweisung für mehrere Reisekostenerstattungsanträge und möchten Mitarbeitende im Einzelnen den oder die Beträge nachvollziehen können,

bleibt nur, bei der entsprechenden Abrechnungsstelle nachzuhaken. Für die Art und Weise der Abrechnung besteht wohl keine eindeutige rechtliche Festlegung. Allerdings bietet auch hierzu der Freistaat Bayern ein sehr mitarbeiterfreundliches Modell: über jeden einzelnen Antrag bekommen sie detaillierte Rückmeldung, inwieweit etwas anerkannt oder nicht anerkannt wurde.

Am Ende erspart Transparenz den Beschäftigten und Sachbearbeitungen den zusätzlichen Mehraufwand der Abklärung. Das sollte das Ziel hierbei sein.

5. Gibt es Alternativen zum Vorstrecken der Reisekosten durch die Beschäftigten?

Sind Beschäftigte angehalten, immer wieder beziehungsweise im hohen Maße Reisekosten vorzustrecken, sind sie damit im Nachteil, und zwar in finanzieller und in bürokratischer Hinsicht (hoher



Unterwegs für die katholische Kirche – das Reisekostenrecht ist die Basis für die Kostenerstattung, wenn Beschäftigte beispielsweise mit der Bahn dienstlich reisen müssen.

Foto: Thomas Max Müller / pixelio.de

Verwaltungsaufwand). Daher stellt sich die Frage nach möglichen Verbesserungen dazu. Für Dienstreisende sind Abläufe mit geringem Kosten- und Verwaltungsaufwand eine große Hilfe und stärken die Attraktivität des kirchlichen Dienstes. Dem sollten sich kirchliche Arbeitgeber nicht verschließen, besonders in Zeiten des Fachkräftemangels. Ausgehend von den unterschiedlichsten alternativen Praktiken bei Arbeitgebern sollten wahlweise zum Beispiel folgende Verfahrensweisen angewandt werden (bei gegebenen Anlässen auch in Kombination):

- Betroffene erhalten auf Antrag eine angemessene Abschlagszahlung bereits zu Beginn eines Abrechnungszeitraums zum Beispiel für ein Kalenderjahr mit monatlichem/ vierteljährlichem/ halbjährlichem Nachweis der tatsächlichen entstandenen Reisekosten. Der Abschlag ist zurückzahlen, wenn er nicht verbraucht wurde. Übersteigen die tatsächlichen Kosten die Abschlagssumme, ist die Differenz vom Arbeitgeber zu erstatten.
- Betroffene erhalten auf Antrag eine Debitkarte / Firmenkreditkarte für die Buchung von Fahrkarten und Hotels – gegebenenfalls gedeckelt mit einem Reisekostenbudget.
- Betroffene erhalten auf Antrag für Unterkünfte vom Arbeitgeber ein (Blanko-)Schreiben, das die Kostenübernahme zusichert. Die Rechnung geht damit direkt an den Arbeitgeber.
- Reiseservice (Beispiel Bayern, das diesen seinem Personal anbietet): die Beschäftigte beziehungsweise der Beschäftigte bucht Zugtickets, Hotels und so weiter für die Dienstreisenden und rechnet diese direkt ab. Dadurch wird er vielleicht sogar günstigere Reisekonditionen verhandeln können. Außerdem verringert dies den Verwaltungsaufwand für die Dienstreisenden.

6. Was tun, wenn keine Einigung über Verbesserungen mit dem Arbeitgeber zu erzielen ist?

Die MAV kann natürlich zunächst auch immer gegenüber dem Arbeitgeber Anregungen für mitarbeiterfreundliche Regelungen zur Sprache bringen und ihn dazu auffordern. Außerdem hat sie ein Vorschlagsrecht. Wenn Arbeitgeber den-

noch etwa am völligen Vorstrecken der Reisekosten durch die Dienstreisenden oder gar mehrmonatigen Bearbeitungszeiten der Erstattungsanträge festhalten, müssen letztlich die Betroffenen - in der Regel über die Schlichtungsstelle und/ oder das Arbeitsgericht - eine rechtliche Klärung herbeiführen (siehe hierzu Stichwort „betriebliche Übung“, „Abschlag“, „Erstattungszeitraum“). Professionelle Unterstützung können sie dabei von den Gewerkschaften, der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) und Rechtsanwältinnen oder Rechtsanwälten erhalten.

Ralph Stapp

Rechtsgrundlagen:

- Reisekostenordnung: ABD Teil D, 9. Reisekostenordnung der Bayerischen Diözesen;
- Abschlag („Vorschuss“): Nr. 3.5.2. Anspruch auf Reisekostenvergütung - Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Bayerischen Reisekostengesetz; Meyer/Fricke – praxisorientierter Kommentar

zum Bundesreisekostengesetz, TGV, ARV und ATGV; Reisekostenregelung Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) – Veröffentlichung der Fakultät für Biologie

- Abrechnungsform: Nr. 3.5.1. - Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Bayerischen Reisekostengesetz
- Zusammenhang von Bundesreisekostengesetz und Reisekostengesetzen der Länder: Carsten Gorbatenko, TVöD-Kommentar, Verlag Haufe (3.3 Reisekostenrechtliche Bestimmungen für Beschäftigte im kommunalen Bereich – Länderspezifische Reisekostenregelungen)
- MAV Vorschlagsrecht: § 32 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)

Weiterführende Informationen:

Kompakte Zusammenstellung zum ABD-Reisekostenrecht und Bayerischen Reisekostengesetz: www.kodakompass.de (siehe „Nützliches auf einen Blick“, Startseite rechte Spalte)

Altersteilzeit auf dem Abstellgleis Initiative der Mitarbeiterseite bleibt erfolglos

Die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst hatten sich im Frühjahr darauf verständigt, die Altersteilzeitregelung nicht fortzuführen. Das war Teil der Tarifeinigung im öffentlichen Dienst der Kommunen und des Bundes. Die entsprechende Regelung im ABD (Teil D, 6a.) spiegelt diese tariflichen Regelung wider und war bis 31. Dezember 2022 befristet. Vor dem Hintergrund der besonderen Rahmenbedingungen im kirchlichen Bereich startete die Mitarbeiterseite eine Initiative, zumindest eine Kann-Regelung in Sachen Altersteilzeit zu ermöglichen. Grundlage dieser Initiative war auch das Wissen darüber, dass einzelne Arbeitgeber weiterhin mit diesem Instrument liebäugeln. Gerade dort, wo Personal abgebaut

werden soll, ist die Altersteilzeit ein Mittel der Wahl, um Beschäftigten den Wechsel aus dem aktiven Dienst in den Ruhestand zu erleichtern. Der von Mitarbeiterseite Ende November 2023 eingebrachte Antrag, insbesondere in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen Altersteilzeit auch weiterhin zu ermöglichen, fand nicht die erforderliche Mehrheit. Die Dienstgeberseite sieht es als ausreichend an, gegebenenfalls auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes einen Vertrag zur Altersteilzeit abschließen zu können. Im Ergebnis wird es kaum mehr zum Abschluss solcher Verträge kommen, da es keinen unmittelbaren Rechtsanspruch für Beschäftigte gibt. Der Arbeitgeber kann sie vereinbaren, er muss sie aber nicht mehr.

Ludwig Utschneider

Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert

Arbeitsbefreiungen zum 1. Januar 2024 überarbeitet

Die Ende 2022 von den deutschen Bischöfen neu gefasste Grundordnung des kirchlichen Dienstes verpflichtet die Dienstgeber, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern (Artikel 4, Buchstabe a GrO). Die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ hatte schon in den zurückliegenden Jahren Regelungen beschlossen, die diesem Ziel dienen. In der Juli-Vollversammlung wurden weitere Verbesserungen auf den Weg gebracht, die ab 1. Januar 2024 wirksam werden. Beschäftigte haben künftig weitere Möglichkeiten, um unter Fortzahlung des Entgelts Arbeitsbefreiungen zu beantragen.

Der § 29 Absatz 1a ABD Teil A, 1. fasst kirchenspezifische Arbeitsbefreiungen zusammen. Bislang waren viele dieser Arbeitsbefreiungen, zum Beispiel für die kirchliche Trauung oder die Taufe eines Kindes, nur möglich, wenn der eigentliche Anlass auf einen Arbeitstag fiel. Diese Verknüpfung ist künftig in vielen Fällen aufgehoben. Es wird also auch dann Arbeitsbefreiung gewährt, wenn das Ereignis nicht auf einen Arbeitstag fällt. Zudem wird künftig auch für nicht-kirchliche

Eheschließungen, einschließlich gleichgeschlechtlicher, Arbeitsbefreiung gewährt.

Frei bei dringenden familiären Anlässen

Neu ist zudem, dass ab 1. Januar 2024 eine Bestimmung aufgenommen wurde, wonach in dringenden familiären Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden soll. Solche Anlässe können dann zum Beispiel auf die eigenen Kinder oder pflegebedürftige Angehörige bezogen sein. Damit ist ein solcher Anspruch grundsätzlich gegeben und der Arbeitgeber kann ihn nur aus „dringenden betrieblichen Gründen“ ablehnen. Während die Arbeitsbefreiungen grundsätzlich auf eine tageweise Befreiung Bezug nehmen, kann dieser zusätzliche Anspruch auch stundenweise in Anspruch genommen werden. Dies mag zum Beispiel dann der Fall sein, wenn ein pflegebedürftiger Angehöriger kurzfristig einen dringenden Arzttermin wahrnehmen muss und die oder der Beschäftigte benötigt wird, um den Angehörigen zur Ärztin oder zum Arzt zu bringen. Dafür

braucht es aber oftmals keinen ganzen Tag Arbeitsbefreiung. Daneben kann weiterhin Arbeitsbefreiung in sonstigen dringenden Fällen gewährt werden:

§ 29 Abs. 3 Satz 3, ABD Teil A, 1.	§ 29 Abs. 3 Satz 4, ABD Teil A, 1.
Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen zusätzlich Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren.	In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt zusätzlich kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
	z.B. Umzug aus persönlichen Gründen

Mit diesen Beschlüssen hat die KODA weitere Verbesserungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht. Die kirchlichen Einrichtungen bieten hier bessere Rahmenbedingungen als der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes.

Ludwig Utschneider

§ 29 Abs. 1a ABD Teil A, 1. – Regelungen ab 1. Januar 2024

Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder Tag der Eheschließung eines Kindes,	1 Arbeitstag	Gewährung unabhängig davon, ob der Anlass auf einen Arbeitstag fällt Frei auch bei standesamtlicher Trauung, einschließlich gleichgeschlechtlicher Trauung
Begräbnis eines Kindes, der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der/des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/Lebensgefährten, eines Geschwisters, eines Eltern-, Großeltern- oder Schwiegereltern-teils, wenn es auf einen Arbeitstag fällt	1 Arbeitstag	Erweiterung um nicht-eheliche Partnerschaften und nicht-kirchliche Begräbnisse
Eheschließung der/des Beschäftigten,	1 Arbeitstag	Frei auch für standesamtliche Eheschließungen einschließlich gleichgeschlechtlicher Eheschließungen. Gewährung unabhängig davon, ob Anlass an einem Arbeitstag
Teilnahme an Exerzitien, Einkehrtagen, Wallfahrten, Deutschen Katholikentagen, Ökumenischen Kirchentagen oder Deutschen Evangelischen Kirchentagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Auf Arbeitsbefreiungen nach diesem Buchstaben sind Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an Exerzitien oder Einkehrtagen nach diözesanen Regelungen anzurechnen.	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr	Zusammenfassung der Bestimmungen für Exerzitien, Einkehrtagen und Kirchentagen flexiblere Inanspruchnahme möglich (jetzt z. B. bis zu 4 Tage Exerzitien)



Die Neuen auf Dienstgeberseite mit den beiden Vorsitzenden – Helena Grassegger, Robert Hambitzer, stellvertretender Vorsitzender Robert Winter, Vorsitzender Martin Floß, Manfred Gerlach und Peter Kosak (von links nach rechts).

Foto: Ludwig Utschneider

Wechsel auf Dienstgeberseite

Veränderungen in Würzburg, Bamberg, Regensburg und im Schulträgerbereich

Mit Beginn der neuen Amtszeit der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen gab es auch auf Dienstgeberseite einige personelle Veränderungen.

Hambitzer löst Pfeil ab

Ab dem Jahr 2021 vertrat Ordinariatsrätin Kathrin Pfeil – neben Anja Schuler – die Diözese Würzburg auf Seiten der Dienstgeber in der Bayerischen Regional-KODA. Seit 2018 war die gelernte Juristin und kirchliche Notarin als Referentin des Generalvikars mit vielfältigen Fragestellungen konfrontiert, für die auch die tariflichen Regelungen des ABD von großer Bedeu-

tung sind. Der große Schwerpunkt ihrer Arbeit lag darin, die Aufarbeitung der Missbrauchsthematik und die Präventionsarbeit der Diözese fachlich zu begleiten. Kathrin Pfeil beendete zum 1. September 2023 aus persönlichen Gründen ihre Tätigkeit in der Kommission. Wir wünschen ihr alles erdenklich Gute und Gottes Segen sowie viel Freude mit dem Nachwuchs.

Seit 1. September 2023 vertritt Ordinariatsrat Robert Hambitzer als Nachfolger von Kathrin Pfeil die Diözese Würzburg auf Seiten der Dienstgeber in der Bayerischen Regional-KODA. Er ist seit Mai 2020 als Leiter der Hauptabteilung Personal für alle Beschäftigten in der Diözese Würzburg verantwortlich. Zuvor war der Bank- und

Diplomkaufmann 26 Jahre in verantwortlichen Leitungspositionen im Personalbereich von zwei Privatbanken in Köln und Würzburg tätig. Er gehört dem Allgemeinen Geistlichen Rat des Bistums an, war viele Jahre ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Würzburg und von 2014 bis 2018 gewähltes Mitglied des Diözesanrats der Katholiken in der Diözese Würzburg.

Schmitt übergibt an Grassegger

Nach über 20 Jahren verlässt die Dienstgebervertreterin der Erzdiözese Bamberg, Ordinariatsdirektorin Jutta Schmitt, die Kommission. Mit viel Sachverstand und

Engagement gestaltete sie die Arbeit in der KODA mit. Insbesondere der Bereich der Kindertagesstätten war ihr ein großes Anliegen. Wichtig war ihr insbesondere eine zielorientierte Arbeit in der Kommission. Ihr „...kommen wir jetzt endlich mal zur Sache...“ hat viele Diskussionen zum Ziel gebracht und wird uns sicherlich fehlen. Für ihre Aufgabe als Ordinariatsdirektorin im Erzbischöflichen Ordinariat Bamberg wünschen wir ihr weiterhin viel Erfolg und alles Gute.

Ihre Nachfolgerin wird Helena Grasseger, Personalchefin im Erzbischöflichen Ordinariat Bamberg. Die Volljuristin wird nun die fränkische Erzdiözese in der Kommission auf der Dienstgeberseite vertreten.

Wechsel in Regensburg

Ordinariatsrätin Anja Meier-Eisch verlässt die Kommission – der neue Leiter der Hauptabteilung Personal Manfred Gerlach folgt ihr nach. Drei Amtsperioden hat Anja Meier-Eisch die Dienstgeberseite des Bistums Regensburg vertreten. Als 30-jährige Rechtsrätin i. K. und Mitarbeiterin der Rechtsstelle im Generalvikariat brachte sie sich auf der noch stärker männlich geprägten Dienstgeberseite mit Engagement ein. Seit Januar 2020 leitet sie die Hauptabteilung „Zentrale Dienste“ und ist

Mitglied der höchsten Führungsebene des Bistums Regensburg. Anja Meier-Eisch ist eine Pionierin für eine weiblichere Führungskultur in der Kirche. Mit ihr scheidet ein zugewandtes, kompetentes und konstruktives Gegenüber aus der Kommission aus. Sie setzte sich engagiert dafür ein, dass das kirchliche Tarifrecht im Bistum Regensburg korrekt angewandt wurde.

In gewisser Weise ist auch ihr Nachfolger Manfred Gerlach ein Pionier. Seit 1. September 2022 leitet er die neue Hauptabteilung Personal. Der studierte Wirtschaftswissenschaftler stammt aus Oldenburg und ist mit über 30 Jahren Berufserfahrung im öffentlichen Dienst und der freien Wirtschaft ein versierter Personaler. In einem Interview auf der Homepage des Bistums Regensburg verweist Manfred Gerlach darauf, dass mit dem ABD und seiner Orientierung am öffentlichen Dienst ein wichtiger Aspekt vorhanden ist, der Kirche als Arbeitgeber attraktiv macht. Er freue sich darauf, diesen künftig in der KODA mitzugestalten.

Peter Kosak folgt auf Frater Vinzenz

Mit Beginn der neuen Amtsperiode endete die fast siebenjährige Mitgliedschaft von Frater Vinzenz Proß OSB in der Kommis-

sion. Seit November 2017 brachte er als Mitglied der Dienstgeberseite die Sichtweisen der ordensgeführten kirchlichen Schulen in die Arbeit der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte couragiert ein. Als Cellerar des Klosters Niederaltaich kennt er die Situation privater Schulen bestens. Mit dem St.-Gotthard-Gymnasium war er zuständig für eine Bildungseinrichtung, die als Gymnasium mit dem gebundenen Ganztags schon früh eine Vorreiterrolle übernommen hatte. Frater Vinzenz prägte die Arbeit in der Kommission durch große Sachkenntnis und ein von Fairness und Offenheit geprägtes Miteinander.

Während Vinzenz Proß letztlich für eine Schule verantwortlich zeichnete, umfasst der Zuständigkeitsbereich seines Nachfolgers eine weitaus größere Anzahl an Schulen. Mit Peter Kosak ist nun der Direktor des Schulwerks der Diözese Augsburg Mitglied der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte und damit auch der Bayerischen Regional-KODA. Ihm obliegt aktuell die Verantwortung für 45 Schulen und er ist damit Leiter des größten katholischen Schulträgers in Bayern.

Ralph Stapp, Johannes Hoppe, Reinhard Böhm, Ludwig Utschneider

Es klappt auch ohne Quote

Frauen in der Mehrheit auf Mitarbeiterseite

Mein Viertel der Sitze neu besetzt – ausnahmslos von Frauen. Damit sind auf Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA die Frauen in der Mehrheit. Die Neugewählten wurden im September auf der konstituierenden Sitzung der Kommission begrüßt. Neben dem sogenannten Willkommens-ABC erhielten sie zum Einstieg auch die besten Wünsche von allen Seiten, um ihre neue Aufgabe gut erledigen zu können. Wir stellen hier die neuen Kolleginnen kurz vor.

Inge Augsburger

Sie ist Erzieherin aus Herzogenaurach (Erzdiözese Bamberg) und seit vielen Jahren in der Mitarbeitervertretung und im Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Bamberg tätig. Ihr ist es wichtig, die einzelnen Berufsgruppen gut zu vertreten und ihre über Jahre gesammelten praktischen Erfahrungen in die Arbeit der Kommission einfließen zu lassen. Als Herausforderungen der nächsten Jahre sieht sie den Umgang mit

dem Fachkräftemangel und die Anpassung des Arbeitsrechts an den Wandel in der Arbeitswelt.

Juliane Felix

Die Bildungsreferentin ist im Schulpastoralen Zentrum Fürstenried (Erzdiözese München und Freising) tätig und hat durch ihre Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung (MAV) des Erzbischöflichen Ordinariats München und Freising erste Einblicke ins kirchliche Arbeitsrecht

bekommen. Als KODA-Vertreterin ist es ihr ein Anliegen, Klarheit und Gleichbehandlung zum Wohl der Mitarbeitenden in Verhandlungen und Beschlüssen zu erzielen. Sie möchte an der vertieften Ausgestaltung und Überarbeitung des kirchlichen Arbeitsrechts mitarbeiten, um Antworten auf die vielen aktuellen Herausforderungen zu finden.

Myriam Gammer

Als Bildungsreferentin in Memmingen (Diözese Augsburg) ist sie durch ihre Arbeit für die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) schon öfter mit arbeits- und sozialrechtlichen Fragen in Berührung gekommen. Sie möchte sich für die Arbeitsbedingungen aller Kolleginnen und Kollegen einsetzen und ein offenes Ohr für die Themen und Probleme aus der Praxis haben. Die Gleichberechtigung aller Geschlechter, eine gerechte und praxistaugliche Erfassung der Arbeitszeit für alle Berufsgruppen und das Erkennen von Handlungsbedarf sind ihr ein Anliegen für die KODA-Arbeit.

Veronika Zimmermann

Die Lehrerin am St.-Michaels-Gymnasium der Benediktiner in Metten ist als Vertreterin der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen neu in die Kommission und damit automatisch auch in die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte gewählt worden. Sie will sich einbringen, weil sie als Geschichtsleh-

rerin weiß, wie bedeutsam eine aktive Beteiligung an demokratischen Prozessen ist. Es ist ihr wichtig, die neugestalteten Rechtsnormen auch für die Kolleginnen und Kollegen transparent und verständlich zu machen. Sie will sich für eine Schule der Zukunft einsetzen, die angepasst ist an sich verändernde Lebens- und Arbeitsbedingungen. *Andreas Nock*

Abschied nach kurzer Zeit – Astrid Fürleger übergibt an Johanna Bechteler

Mit großem Elan ist Astrid Fürleger, Erzieherin aus Rosenheim (Erzdiözese München und Freising) und Leiterin einer integrativen Kindertagesstätte mit dazugehörigem Familienzentrum in die Kommissionsarbeit gestartet. Ihr Ziel war es, durch aktives Mitgestalten in der Kommission die Rahmenbedingungen für kirchliche Arbeitsverhältnisse zu verbessern. Leider zwang sie die personelle Situation in ihrer Einrichtung dazu, bereits nach zweieinhalb Monaten das Amt aufzugeben. Für sie rückte Mitte November 2023 Johanna Bechteler nach, die für die Erzdiözese München und Freising bereits in der Amtszeit 2018 bis 2023 die Mitarbeiterseite vertrat. Bechteler bringt als Leiterin einer Kindertageseinrichtung wichtige Erfahrungen für die KODA-Arbeit mit. *Andreas Nock / Ludwig Utschneider*



Verstärkung des KODA-Teams auf Mitarbeiterseite – Myriam Gammer, Juliane Felix, Inge Augsburg und Veronika Zimmermann (von links nach rechts) bereichern die Tarifarbeit in der Kommission.

Foto: Ludwig Utschneider

Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Ihre Diözese auf KODA-Mitarbeiterseite

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00
Veronika Zimmermann 01 79/9 49 84 69

Die KODA-Dienstnehmervertreterinnen 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
Inge Augsburgers 01 71/7 13 18 86
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
Myriam Gammer 01 51/11 68 63 83
Klaus Probst 0 90 75/60 35

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
Juliane Felix 01 51/59 95 29 20
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

Von GEWERKSCHAFTEN entsandt:
Sonja Mitze (KEG) 0 89/23 68 57 70 0

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de oder über die KODA-Geschäftsstelle, Telefon 08 21/31 66-89 81. Die Geschäftsstelle gibt keine Auskünfte zu Tarifregelungen. Gerne geben wir als Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter Auskunft zu tariflichen Regelungen. Die Telefonnummern sind links abgedruckt. Wir dürfen aber keine Rechtsberatung durchführen.

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

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.

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

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. 20 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

Hinzu kommen bis zu zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL): Arbeitsgruppe innerhalb der KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht orientiert sich an den Regelungen 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 66-89 81

Fax: 0821/31 66-89 89 info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

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

Redaktion
Reinhard Böhm, Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Juliane Felix, Myriam Gammer, Josef Glatt-Eipert, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Veronika Zimmermann.
Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.
Redaktionsleitung: Ludwig Utschneider (V.i.S.d.P.) und Manfred Weidenthaler

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 Arbeitsverhältnisses zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Dienstgeber.

Ihre Gesundheitsvorsorge



Die meisten Menschen in Deutschland sind gesetzlich krankenversichert. Sie, als Mitarbeitende der Kirche, erhalten hierzu zusätzlich, auf Kosten des Arbeitgebers, die Beihilfe. Für Sie, für Ihren Ehepartner und auch für Ihre kindergeldberechtigten Kinder.

Die Beihilfe ist eine Zusatzleistung Ihres Arbeitgebers. Hiermit trägt er einen Teil Ihrer Krankheitskosten. Für Sie selbst ist diese Leistung kostenlos. Die Beihilfe ist sozusagen eine Zusatzversicherung zur gesetzlichen Krankenversicherung. Der Tarif heißt 814. Aus dieser Versicherung erhalten Sie eine Erstattung für Zahnersatz und Behandlungen beim Heilpraktiker.

Wenn Sie eine höhere Absicherung möchten, können Sie die kirchliche Höerversicherung abschließen. Hierbei handelt es sich um eine private Krankenzusatzversicherung welche Sie selbst bezahlen müssen. Dieser Schutz ist auch für Ihre gesetzlich krankenversicherten Angehörigen, gegen zusätzlichen Beitrag, möglich. Der am häufigsten gewählte Tarif ist der Tarif 820 K Plus. Der Tarif sieht Leistungen im Krankenhaus, für Zahnersatz, Behandlungen beim Heilpraktiker, Brillen und Kontaktlinsen und auch für Behandlungen auf Auslandsreisen vor.

Tieferegehende Informationen erhalten Sie auch auf unserer Internetseite:
www.vkb.de/kirchen

Unsere Prospekte mit Tarifübersichten, erklärende Unterlagen und Leistungsanträge finden Sie im Bereich „Downloads“. Zögern Sie nicht und reichen Sie direkt Ihren Leistungsantrag ein, wenn Sie entsprechende (Arzt-)Belege haben.

Wenn Ihnen diese Informationen nicht reichen sollten, greifen Sie gerne zum Hörer und rufen Sie uns an. Unsere Beihilfe-Spezialisten freuen sich auf Ihren Anruf.

+49 89 2160-8505

Von 23,58 % auf 24 % in 2023

Besondere Einmalzahlung gibt es im Dezember

Anstelle des im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Kommunen vorgesehenen Leistungsentgelts gibt es für ABD-Beschäftigte eine jährliche besondere Einmalzahlung, sofern für sie der allgemeine Teil gilt. Deren Höhe hängt einerseits ab vom Gesamtvolumen der Entgelte, die für das Leistungsentgelt vorgesehen wären. Andererseits hat die lineare Entgeltsteigerung in einem Kalenderjahr Einfluss auf die Höhe der besonderen Einmalzahlung. Nachdem es in diesem Jahr keine lineare Entgeltsteigerung gibt, sondern eine Anpassung in Form des Inflationsausgleichsgelds erfolgt, werden 24 Prozent der Bemessungsgrundlage eines Monatsentgelts gezahlt. Nachdem im Jahr 2024 eine lineare Entgeltsteigerung (zum 1. März 2024) in Höhe von 11,5 Prozent erfolgen wird, verringert sich im Jahr 2024 dann wiederum der Bemessungssatz. Er wird dann 21,52 Prozent betragen.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage: § 18a ABD Teil A, 1.

Erneute Verlängerung

Arbeitszeitkontenregelung mindestens bis August 2028

Die Arbeitszeitkontenregelung ist eine kirchenspezifische Regelung, die im öffentlichen Dienst in dieser Form nicht besteht. Die ABD-Regelung beinhaltet einen individuellen Anspruch und dieser kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Sie ermöglicht es Beschäftigten, Zeitgutschriften auf ein Arbeitszeitkonto zu erhalten. So können zum Beispiel angeordnete Mehrarbeits- oder Überstunden sowie Stunden der Rufbereitschaft gutgeschrieben werden. Die Arbeitszeitkonten-Regelung läuft nur aus, wenn mindestens die Hälfte der Kommission dies verlangt. Da dies nicht beantragt wurde, gilt die Regelung mindestens bis Ende August 2028 weiter.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 4.

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

Radeln lohnt sich

Verbesserungen in der Reisekostenordnung

Der Bayerische Landtag hat die Wegstreckenentschädigungen im Bayerischen Reisekostengesetz in Teilen erneut angepasst. Diese Änderungen wurden in die Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen übernommen.

Die in § 6 geregelte große Wegstreckenentschädigung wurde auch für Fahrten mit Motorrädern sowie Motorrollern und Mopeds beziehungsweise Mofas erhöht. Die erhöhten Sätze gelten bei Benutzung eines eigenen Fahrzeugs aus triftigem Grund. Triftige Gründe zur Benutzung eines eigenen Fahrzeugs sind zum Bei-

spiel Zeitersparnis, schweres Gepäck oder schlechte Erreichbarkeit des Dienstortes mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Wer ein eigenes Fahrzeug benutzt, obwohl es dafür keinen triftigen Grund gibt, erhält weiterhin niedrigere Sätze erstattet. Erstmals wurden auch „elektrisch betriebene, zweirädrige Fahrzeuge“ aufgenommen, also E-Bikes oder E-Roller.

Seit 1. Januar 2023 gelten daher folgende Sätze bei der großen Wegstreckenentschädigung (siehe Tabelle unten).

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage: § 6 ABD Teil D, 9.

	große Wegstreckenentschädigung (geändert)	kleine Wegstreckenentschädigung (unverändert)
Kraftwagen	0,40 €	0,25 €
Motorrad oder Motorroller	0,17 € (statt bislang 0,15 €)	0,12 €
Moped oder Mofa	0,10 € (statt bislang 0,09 €)	0,07 €
Fahrrad oder elektrisch betriebenes, zweirädriges Fahrzeug	0,10 € (statt bislang 0,06 €)	0,04 €