

Sie haben entschieden

Mitarbeiterseite der Kommission neu gewählt

Am 26. April 2018 stand das Ergebnis fest. Die Beschäftigten haben für die nächsten fünf Jahre ihre Vertreterinnen und Vertreter in die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) gewählt. Insgesamt 39 Personen sind in den sieben Bistümern sowie für den Wahlbereich der angestellten Lehrkräfte ins Rennen gegangen. 19 KODA-Mitglieder waren zu wählen. Die Zahl der Wahlberechtigten lag 2018 bei 55.031 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In den einzelnen Diözesen gab es ein sehr vielschichtiges Wahlgeschehen. Während in Eichstätt für die zwei zu vergebenden

Plätze zwei Personen zur Wahl standen, konnten die Wählerinnen und Wähler in der Diözese Regensburg aus sieben Kandidatinnen und Kandidaten auswählen, um ihre zwei KODA-Vertreter zu bestimmen.

Die Wahlbeteiligung lag heuer bayernweit bei knapp über 31 Prozent, wobei die höchste Beteiligung in der Diözese Würzburg mit über 45 Prozent zu verzeichnen war, die geringste Wahlbeteiligung wies die Diözese Passau mit knapp 23 Prozent auf. Dies bedeutet gegenüber 2013 einen leichten Rückgang der Wahlbeteiligung. Weitere Informationen zu den Gewählten finden Sie auf Seite 3.

Ludwig Utschneider



Thomas Plaßmann

Themen

- 2 **Schwerbehinderte**
2018 wählen Sie Ihre Schwerbehindertenvertretung
- 3 **KODA-Wahl 2018**
Die neuen Mitglieder
- 4 **Großes Gehaltsplus**
Erste Informationen zur Tarifeinigung
- 4 **KiTa-Personal**
Förderungskatalog veröffentlicht
- 5 **Lehrkräfte an katholischen Schulen**
Vermittlungsergebnis im Detail
Kommentar
- 8 **Wege zur Beförderung**
Ordnung für Berufsbezeichnungen von Lehrkräften überarbeitet
- 12 **Grenzen von Kettenverträgen**
Neue Rechtsprechung
- 13 **Besserer Mutterschutz**
Gesetz überarbeitet
- 14 **Zulagen bei Vertretung**
Regelung harmonisiert
- 16 **Sozial- und Erziehungsdienst**
Klarstellung zum Stufenaufstieg
- 17 **Entgeltgruppe 1**
Vermittlung angerufen
- 20 **Entgeltgruppe 9a Stufe 2**
Anspruch auf Nachzahlung prüfen
- 20 **Abschied aus der KODA**
Michael Wenninger im Ruhestand



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur

Licht und Schatten

Liebe Leserinnen und Leser!

Das meist zähe Ringen um tarifpolitische Verbesserungen ist nicht in allen Fällen von Erfolg gekrönt. Gerade aus der Perspektive der Beschäftigten mag das Ergebnis des nun zum Abschluss gekommenen Vermittlungsverfahrens zur Nettolücke von Lehrkräften an kirchlichen Schulen eher ernüchternd sein. Die Ergebnisse werfen einen Schatten auf das zweifelsohne komplexe Arbeitsvertragsrecht für diesen Beschäftigtenkreis. Es wird sich in den nächsten Jahren erweisen, wie belastbar die Position der Dienstgeber-

seite ist, die mittlerweile die Ansicht vertritt, es gebe im Grunde keine Nettolücke. Michael Popp, Betriebswirtschaftler und Fachmann im Bereich Steuerlehre, zieht in seiner unlängst erschienenen Dissertation zum Thema „Einkommensunterschiede von Angestellten und Beamten im Bildungssektor“ unter anderem folgendes Fazit: „Im Schulbereich gilt es zuvorderst, eine Lösung für die (finanziellen) Konsequenzen des vorliegenden Beschäftigungsdualismus zu finden, da nur so die Unzufriedenheit der Lehrkräfte mit ihrer Entlohnungssituation aufgelöst werden kann.“ Ein Dualismus – Beamte neben Angestellten – existiert auch im kirchlichen Bereich, wird aber durch das Vermittlungsergebnis nicht aufgelöst. Vielmehr verschärft sich die Situation dadurch, dass mehr Kirchenbeamtenstellen geschaffen werden sollen, ohne für die verbleibenden angestellten Lehrkräfte einen vernünftigen finanziellen Ausgleich zu schaffen.

Der Bildungsbereich war auch Gegenstand weiterer Beschlüsse der Kommission. So sorgt unter anderem ein der Klarstellung dienender Beschluss im Sozial- und Erziehungsdienst dafür, dass der stufengleiche Aufstieg bei Höhergruppierungen rechtssicher wirksam werden kann. Der bisherige Wortlaut des ABD und des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes ließ daran Zweifel bestehen.

Auch wenn es nicht unmittelbar Auswirkung auf das ABD hat, so ist es der Redaktion doch wichtig gewesen, die Neuerungen im

Mutterschutzgesetz hier vorzustellen, da sie für schwangere Kolleginnen von Bedeutung sind. Nicht zuletzt das Thema „Beschäftigungsverbote“ ist durch die Novellierung des Gesetzes präziser gefasst worden, um den Schutz der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes zu erhöhen.

Einen Lichtblick scheint es auch beim ärgerlichen Thema der sogenannten Kettenbefristungen zu geben. Die große Koalition von CDU/CSU und SPD hat der Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen den Kampf angesagt. Angesichts neuer Urteile in diesem Zusammenhang gehen wir in dieser Ausgabe auf die Bedeutung der neuesten Rechtsprechung ein und erläutern, in welchen Fällen eine Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen problematisch sein könnte. Die alte Kommission befindet sich nun auf ihrer Zielgeraden, denn am 1. September 2018 beginnt die neue Amtszeit. Viel Gutes ist in den zurückliegenden Jahren erreicht worden, oft genug in einem konstruktiven und vertrauensvollen Miteinander mit der Dienstgeberseite. Wir werden unseren Beitrag dazu leisten, dass auch in der neuen Amtszeit viel Licht und wenig Schatten auf unser ABD fällt.

Ihr KODA Kompass-Team

Ludwig Utschneider

Wenn in einer Einrichtung eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt oder nicht vorhanden ist, kann gemäß § 177 Absatz 6 Satz 4 SGB IX die für die Einrichtung zuständige Mitarbeitervertretung beziehungsweise das zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung der Schwerbehinderten einladen, die dann einen Wahlvorstand für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung wählen. Wichtig ist, dass die Wahlberechtigten zum Zeitpunkt der Wahl tatsächlich beschäftigt sind. Auf das Alter, die Dauer und Art der Tätigkeit der Beschäftigten kommt es nicht an.

Wählbar sind alle nicht nur vorübergehend Beschäftigten (auch nicht schwerbehinderte Beschäftigte), die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und der Einrichtung seit mindestens sechs Monaten angehören.

Arthur Langlois

Wahl der Schwerbehindertenvertretung im Herbst 2018

Schwerbehinderten Menschen eine Stimme geben

Damit die Belange und Interessen von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen in den Einrichtungen besser Gehör finden, hat der Gesetzgeber die Schwerbehindertenvertretung geschaffen. Die Rahmenbedingungen für die Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung finden sich in § 177 Sozialgesetzbuch (SGB) IX.

Die Wahlen der Vertrauensperson der Schwerbehinderten finden regelmäßig alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt, das nächste Mal

in diesem Jahr. Gewählt wird eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten in Einrichtungen, in denen mindestens fünf Schwerbehinderte beziehungsweise ihnen gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. Bei der Wahl wird das Amt der „Vertrauensperson“ der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besetzt und mindestens eine Stellvertretung gewählt. Wahlberechtigt sind alle in einer Einrichtung beschäftigten Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Menschen.

Ergebnis der KODA-Wahl

Das neue Team ab 1. September 2018

In den nächsten fünf Jahren werden die Beschäftigten von folgenden Kolleginnen und Kollegen aus den sieben bayerischen Diözesen vertreten. Hinzu kommen die beiden Vertreter der ange-

stellten Lehrkräfte, die für ganz Bayern zuständig sind. Außerdem haben die Katholische Erziehergemeinschaft (KEG) mit Ursula Lay und die Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt (IGBAU) mit Martin

Laußer zwei bewährte Kräfte erneut in die Kommission entsandt. Weitere Informationen zu den neuen Mitgliedern erhalten Sie ab September auf www.kodakompass.de.

Ludwig Utschneider

Diözese Augsburg	
Anna-Maria Dallinger Personal-Sachbearbeiterin, Kita-Zentrum St. Simpert, Augsburg	Christian Dorn (KODA-Mitglied seit 2017) Pastoralreferent, Betriebsseelsorger der Betriebsseelsorge Allgäu in Memmingen
Klaus Probst (KODA-Mitglied seit 2004) Mesner, Pfarrkirchenstiftung St. Peter, Dillingen	
Erzdiözese Bamberg	
Johannes Hoppe (KODA-Mitglied seit 1993) Religionslehrer i.K. an einer Berufsförderschule in Nürnberg	Susanne Steiner-Püschel (KODA-Mitglied seit 1998) Kindergartenleiterin im katholischen Kindergarten St. Anton in Gostenhof-West / Nürnberg
Diözese Eichstätt	
Josef Glatt-Eipert (KODA-Mitglied seit 2013) Diplom-Sozialpädagoge, Fachreferent für Arbeits- und Sozialrecht bei der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB), Eichstätt	Renate Ziller (KODA-Mitglied seit 1998) Bürokauffrau Sachbearbeitung Personalverwaltung, Eichstätt
Erzdiözese München und Freising	
Johanna Bechteler Erzieherin, Leiterin der Kindertageseinrichtung „Haus der kleinen Römer“, Ottobrunn	Franz Dirnberger (KODA-Mitglied seit 2013) Mesner und Hausmeister in der Pfarrkirchenstiftung Siegsdorf
Manfred Weidenthaler (KODA-Mitglied seit 1998) Religionslehrer i.K., Diplom-Psychologe, Staatliche Realschule Brannenburg	Robert Winter (KODA-Mitglied seit 2008) Pastoralreferent, München
Diözese Passau	
Andreas Nock (KODA-Mitglied seit 2014) Pastoralreferent, Gemeindeberater, Passau	Anette Winter Kinderpflegerin, Kindertagesstätte St. Josef, Pocking
Diözese Regensburg	
Reinhard Böhm Gemeindefereferent, Gemeindeberatung, Bischöfliches Ordinariat Regensburg	Regina Huber (KODA-Mitglied seit 2013) Kindergartenleitung, Kindergarten St. Anton in Regensburg
Diözese Würzburg	
Ralph Stapp (KODA-Mitglied seit 2013) Pastoralreferent, Referent bei der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) Diözesanverband Würzburg	Dorothea Weitz (KODA-Mitglied seit 2013) Religionslehrerin i.K., Würzburg
Vertreter der angestellten Lehrkräfte	
Arthur Langlois (KODA-Mitglied seit 2013) Studienrat (RS) i.K., Diplom-Pädagoge, Realschule Maria Stern Nördlingen	Ludwig Utschneider M.A. (KODA-Mitglied seit 2011) Studienrat i.K., Erzbischöfliches St.-Irmengard-Gymnasium Garmisch-Partenkirchen
Zusätzlich entsandte Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter	
Martin Laußer (KODA-Mitglied seit 2017) Revierförster bei der Erzdiözese München und Freising Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt	Ursula Lay (KODA-Mitglied seit 2017) Rektorin; Landesvorsitzende KEG Katholische Erziehergemeinschaft (KEG)

Verdi-Chef: „Bestes Ergebnis seit vielen Jahren“

Ca. 7,5 Prozent mehr Gehalt bis 2020 – erste Einzelheiten zum Tarifergebnis

Mitte April 2018 kamen nach einer knapp zwei Monate dauernden Phase der Tarifaueinandersetzung die Verhandlungen zu einem Ende. Die Beschäftigten im Bereich des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes der Kommunen (TVöD VKA) erwartet eine ordentliche Anhebung des Entgelts. Angesichts des vielschichtigen Beschlusses spiegeln die 7,5 Prozent nur einen Durchschnittswert wider, da je nach Entgeltgruppe und Stufe ganz unterschiedliche Steigerungen erfolgen. Dank der Tarifautomatik im ABD profitieren von dieser Erhöhung auch die kirchlichen Beschäftigten. Die Bayerische Regional-KODA wird die notwendigen Beschlüsse zur Umsetzung fassen, sobald die Änderungstarifverträge nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen vorliegen. In diesen Verhandlungen werden letzte Detailfragen geklärt. Es wird aber wohl Sommer werden, bis die rückwirkende Auszahlung der zum 1. März 2018 beschlossenen Entgelterhöhung erfolgen kann.

Entgelterhöhung in drei Schritten

Den auf www.kodakompass.de veröffentlichten Entgelttabellen wird zu entnehmen sein, mit welchen Entgeltsteigerungen die einzelnen Beschäftigten in den nächsten Monaten rechnen können. Nach der rückwirkend wirksam werdenden Entgeltanpassung zum 1. März 2018 erfolgt ein zweiter Erhöhungsschritt zum 1. April 2019, ehe zum 1. März 2020 die nächste Erhöhung erfolgt. Diese Regelung wird dann bis zum 31. August 2020 gelten.

KiTa-Bereich – Verbesserungen nötig

Mitarbeiterseite formuliert Forderungskatalog

Allein schon aufgrund der Beschäftigtenzahlen hat der Sozial- und Erziehungsdienst im kirchlichen Bereich eine große Bedeutung. Die zahlreichen katholischen Kindertageseinrichtungen bereichern das Betreuungsangebot im Freistaat Bayern und sind ein wesentlicher Baustein des Bildungsangebots im Vorschulalter.



Nachzahlung im Sommer zu erwarten – der Tarifabschluss bringt den Beschäftigten einen erheblichen Lohnzuwachs ein. Foto: Jorma Bork / pixello.de

Einmalzahlung für untere Entgeltgruppen

Als soziale Komponente gedacht ist die Einmalzahlung, die ebenfalls rückwirkend zum 1. März 2018 allen Beschäftigten in den Entgeltgruppen EG 1 bis 6, S 2 und S 4 (Sozial- und Erziehungsdienst) sowie P 5 und P 6 (Pflegebereich) gewährt wird. Die Höhe dieser einmaligen Zahlung beträgt 250 Euro und wird bei Teilzeitbeschäftigten zeitanteilig gewährt.

Altersteilzeit geht in die Verlängerung

Gute Nachrichten gibt es auch für jene Beschäftigte, die beabsichtigen, vor dem Ruhestand in Altersteilzeit zu gehen. Die bislang geltende Regelung wird verlängert und gilt mindestens bis 31. August 2020. Die Änderungen aufgrund der Tarifeinigung werden in der nächsten Ausgabe des KODA Kompass ausführlich vorgestellt.

Ludwig Utschneider

pädagogischen Personals wünschenswert sind. Neben einem höheren Freistellungs-kontingent für die Leitungspersonen ist an eine Altersermäßigung für die Beschäftigten gedacht; außerdem enthält der Forderungskatalog weitere Vorschläge zur Personalgewinnung. Er richtet sich an die Tarifvertragspartner im öffentlichen Dienst und an die politischen Verantwortlichen. Der vollständige Forderungskatalog ist auf www.kodakompass.de abzurufen.

Susanne Steiner-Püschel

Kleinsten gemeinsamer Nenner

Einzelne Verbesserungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen erzielt

Im Januar 2018 hat der Vermittlungsausschuss der Kommission in Form einer ersetzenden Entscheidung Beschlüsse getroffen, die Auswirkungen auf Lehrkräfte an kirchlichen Schulen haben. Die Ergebnisse sind aus Sicht der Mitarbeiterseite weit davon entfernt, auch nur im Ansatz die Problemfelder Nettolücke und Versorgungslücke zu schließen. Gleichwohl gilt es, die getroffenen Entscheidungen nun näher darzustellen.

Beihilferegulierung verbessert

Die Verbesserungen bei der Beihilfe betreffen gemäß Nr. 14 ABD Teil B, 4.1.1. im Bereich der Gymnasien und Realschulen alle Lehrkräfte, „für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat.“ Darüber hinaus ist der Anhang zur Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözesen vom 1. Januar 2004 zu beachten. Dort finden sich die entsprechenden Zusagen auf Beihilfe für gesetzlich krankenversicherte Lehrkräfte.

Zusage 1 bezieht sich auf einen Beihilfeanspruch aller unbefristet beschäftigten Lehrkräfte (mit Ausnahme geringfügig Beschäftigter) für die Zeit des aktiven Dienstes, auch während der Elternzeit sowie des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen.

Zusage 2 erweitert diese Zusage für alle Lehrkräfte mit Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge auf die Zeit des Bezugs einer Alters- beziehungsweise Erwerbsminderungsrente (siehe ABD Anhang II, Anhang zur Beihilfeordnung für die (Erz-)Diözese ... vom 01.01.2004, Zusagen, II. Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft.)

Für Lehrkräfte an beruflichen Schulen sowie Grund- und Mittelschulen gibt es im ABD eine andere Formulierung für die Gewährung des Beihilfeanspruchs. Hier heißt es in ABD Nr. 14 Teil B, 4.1.2. und B, 4.1.3: „Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus

familienpolitischen Gründen.“ Ähnlich wie bei den Lehrkräften im Bereich Gymnasien und Realschulen ist auch hier der Anhang zur Beihilfeordnung zu beachten.

Mit der Beihilfe ist in allen drei Bereichen – das heißt in den Sonderregelungen für Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen, an beruflichen Schulen sowie an Grund- und Mittelschulen – bislang im Regelfall der Beihilfetarif 814 als Basisbeihilfe sowie die Höherversicherung im Tarif 820 K gemeint. Zum 1. Mai 2018 wurde dieser Beihilfeanspruch nach Änderung der Beihilfeordnung durch die bayerischen Bischöfe dahingehend geändert, dass nun neben dem Tarif 814 ein Anspruch auf die Beihilfeshöherversicherung nach dem Tarif 820 K Plus besteht. (Infos zum Leistungsumfang auf Seite 6)

Ruhestandsbeihilfe nun in allen Schularten

Stärkere Veränderungen bringt die ersetzende Entscheidung für Lehrkräfte an beruflichen sowie Grund- und Mittelschulen mit sich. Wer als Lehrkraft an diesen Schularten die Anforderungen für einen Beihilfeanspruch erfüllt und künftig (das heißt ab dem 1. Mai 2018; an Schulen in Ordensträgerschaft ab dem 1. Januar 2019) in den Ruhestand eintritt, wird diese Beihilfeleistungen erstmalig auch im Ruhestand gewährt bekommen. Das war bislang für diese Schularten nicht der Fall und stellt eine erkennbare Verbesserung für diesen Beschäftigtenkreis dar.

Bestandteil der ersetzenden Entscheidung ist auch, dass berücksichtigungsfähige Angehörige von Lehrkräften an kirchlichen Schulen, die bislang schon Anspruch auf eine Beihilfeabsicherung nach den Tarifen 814 und 820 K hatten, künftig ebenfalls die Beihilfeshöherversicherung nach dem Tarif 820 K Plus vom Arbeitgeber bezahlt bekommen. Davon ausgenommen sind allerdings Angehörige von Lehrkräften, die als Altfälle noch den großen Beihilfetarif 830 erhalten. Für deren Angehörige verbleibt es beim Anspruch auf den Tarif 820 K.

Aufschub für Ordensschulen

Die getroffenen Regelungen zur Verbesserung der Beihilfe von Lehrkräften an kirchlichen Grund- und Mittelschulen sowie beruflichen Schulen werden zeitverzögert auch an Schulen von „Instituten des geweihten Lebens oder Gesellschaften des apostolischen Lebens“ wirksam und zwar zum 1. Januar 2019. Von Dienstgeberseite war dieser andere Inkraftsetzungstermin im Verfahren verlangt worden, um ordensgeführten Schulen Zeit zu geben, die wirtschaftlichen Folgen dieses Beschlusses zu prüfen. Der finanzielle Mehraufwand ist wegen des neu hinzugekommenen Anspruchs auf Beihilfe auch im Ruhestand höher als im Bereich der Gymnasien und Realschulen. Dort gab es diesen Anspruch bislang schon. Die nächsten Monate werden zeigen, ob einzelne ordensgeführte Schulträger die Neuregelung zum Anlass nehmen, auf die Kommission zuzugehen. Nur auf diesem Wege wäre eine Ausnahmeregelung für ordensgeführte Schulen aus dieser Neuregelung im Bereich der beruflichen sowie Grund- und Mittelschulen möglich und auch nur dann, wenn die dafür erforderliche Zwei-Drittel-Mehrheit in der Kommission zustande käme.

Frühere Übernahme der Arbeitslosenversicherungsbeiträge

Im Bereich der Grund- und Mittelschulen war bislang geregelt, dass bei Lehrkräften in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, sofern sie die Befähigung für eine beamtenrechtliche Laufbahn besitzen, spätestens ab dem fünften Jahr des Arbeitsverhältnisses die Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosenversicherung zu übernehmen hatten (ABD Teil B, 4.1.3, Nr. 6, Absatz 7). Hier fällt nun der Passus „spätestens ab dem fünften Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses“ weg. Das hat zur Konsequenz, dass Lehrkräfte an kirchlichen Grund- und Mittelschulen mit Beginn eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses

die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung vom Arbeitgeber übernommen bekommen.

Prüfauftrag Altersversorgung

Die Altersversorgung von Lehrkräften an kirchlichen Schulen erreicht bei Weitem nicht die Höhe der Ruhestandsbezüge einer vergleichbaren staatlichen verbeamteten Lehrkraft. Daher war einer der Anträge der Mitarbeiterseite auch darauf ausgerichtet, eine individuelle Zulage zu schaffen, die eine Versorgung in vergleichbarer Höhe ermöglicht. Diese Forderung wurde von der Dienstgeberseite zurückgewiesen. Im Rahmen der Vermittlung kam es lediglich zu einem Empfehlungsbeschluss. Es sei zu prüfen, ob für Lehrkräfte mit Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung, die zwischen dem 20. Juli 2006 und dem 30. Juni 2019 eingestellt worden sind oder werden, eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung eingeführt werden könne. Für diese soll gegebenenfalls im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten eine sozialversicherungs- und steuerfreie zusätzliche betriebliche Altersvorsorge aufgebaut werden.

Die Kommission hat in der März-Vollversammlung die Empfehlung des Vermittlungsausschusses angenommen und prüft derzeit die Möglichkeit einer ergänzenden Altersversorgung. Dabei ist auch zu prüfen, welche Form die wirtschaftlichste sein wird. Dann erst steht die Entscheidung der Kommission im Raum, sich auf ein solches Modell einer zusätzlichen Altersversorgung einzulassen.

Die Beschränkung des Prüfauftrags auf Lehrkräfte, für die der Arbeitgeber die Rentenversicherungsbeiträge übernimmt, welche im Zeitraum vom 20. Juli 2006 bis zum 30. Juni 2019 eingestellt wurden, hat folgenden Hintergrund: dienstgeberseitig wurde nochmals klargestellt, dass Lehrkräfte, die vor dem 20. Juli 2006 eingestellt wurden und die aufgrund entsprechender arbeitsvertraglicher Zusagen die Rentenversicherungsbeiträge übernommen bekommen, einen Anspruch auf die sogenannte Zuschlagsrente hätten. Diese Zuschlagsrente haben Lehrkräfte in mehrjährigen Gerichtsverfahren erstritten, da nach der Umstellung der betrieblichen Altersversorgung auf das Punktemodell die ursprünglich zugesagte Altersversorgung auf dem Niveau einer beamtengleichen beziehungsweise beamtenähnlichen Ge-



Unterschiede für alle sichtbar – Dem Straßburger Münster fehlt der zweite Turm und angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen warten weiter auf die Schließung der Nettolücke.

Foto: L. Utschneider

samtversorgung nicht mehr erreicht worden wäre. Die Zuschlagsrente schließt die Versorgungslücke zwar nicht vollständig und auch hier laufen noch Gerichtsverfahren, allerdings verbessert die Zuschlagsrente im Einzelfall die Altersversorgung. Keine Zuschlagsrente erhalten jene Lehrkräfte, die ab dem 20. Juli 2006 eingestellt worden waren. Die Beschränkung des Prüfauftrags auf Lehrkräfte, die bis zum 30. Juni 2019 eingestellt werden, hat wiederum damit zu tun, dass laut Dienstgeberseite die rasche

Umsetzung der vermehrten Kirchenverbeamtungen von neu einzustellenden Lehrkräften nun beginnen soll. Wer ab nächstem Jahr, so die Einschätzung der Dienstgeber, dann als Lehrkraft an einer katholischen Schule beginne, werde entweder verbeamtet oder wisse von Anfang an, dass seine künftige Altersversorgung nur aus den zwei Elementen „gesetzliche Rentenversicherung“ und „betriebliche Altersversorgung“ bestehen werde.

Ludwig Utschneider

Beihilfetarif 814	Beihilfetarif 820K Plus
Leistungen: - spezifische Leistungen beim Zahnersatz - spezifische Leistungen für Heilpraktikerbehandlungen	Leistungen insbesondere: Bereich Krankenhaus - Unterbringung im Zweibettzimmer - Chefarztbehandlung - Ersatzkrankenhaustagegeld - Stationäre Psychotherapie und Psychosomatik bis zu 8 Wochen in 3 Kalenderjahren Zahnersatz - 40 % aus bis zu 7.500 EUR in 4 Kalenderjahren - 20 % aus weiteren 7.500 EUR in 4 Kalenderjahren - 6 Implantate pro Kiefer - bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung (3,5-fach) Heilpraktiker - Leistungen auch beim Arzt für Naturheilverfahren und Osteopathie - 50 % aus bis zu 1.500 EUR pro Kalenderjahr - Behandlungsgebühren zu den Höchstsätzen Sehhilfen 200 EUR in 3 Kalenderjahren Auslandsreisekrankenversicherung
	Mehr Informationen auf www.vkb.de/kirchen

Kommentar

Wo bleibt die Verlässlichkeit?

„Man kann sich nicht darauf verlassen, dass das, was vor den Wahlen gesagt wird, auch wirklich nach den Wahlen gilt...“ Angela Merkel bezog sich im Frühjahr 2008 selbstredend auf das politische Geschäft im heraufziehenden Bundestagswahlkampf. Gleichwohl passt dieses Bonmot aus dem Munde der heutigen Bundeskanzlerin auch zum Dauerbrennerthema „Nettolücke“.

Ein jahrzehntelanges Ringen darum, die Vergütung der angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen auf ein Niveau zu heben, das der Vergütung der verbeamteten Lehrkräfte beim Freistaat Bayern entspricht, ist gescheitert. Im Verfahren zur ersetzenden Entscheidung vor dem Vermittlungsausschuss kam die dafür notwendige Mehrheit nicht zustande, da eine Verständigung auf die Vorschläge der Mitarbeiterseite nicht erzielt werden konnte.

Damit einher ging eine erstaunliche Wandlung. Noch vor wenigen Jahren haben führende Vertreter der Dienstgeberseite ein eigenes Gesamtkonzept erarbeitet, um die arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen zu verbessern. Dieses Konzept sah zum einen vor, neu einzustellende Lehrkräfte im Regelfall ins Kirchenbeamtenverhältnis zu übernehmen. Zum anderen sollten Bestandslehrkräfte durch die Schließung der Nettolücke arbeitsvertraglich bessergestellt werden. Im nun abgeschlossenen Verfahren wurde das Bestehen der Nettolücke von Dienstgeberseite entgegen bisheriger Einschätzungen aus der Vergangenheit in Frage gestellt. Man müsse, so die neue Position der Dienstgeberseite, die Nettolücke relativieren, da verbeamtete Lehrkräfte noch zusätzlich Kosten für eine verpflichtende Krankenversicherung zu tragen hätten. Das sehe das staatliche Beihilferecht so vor. Diese Kosten sind aus den Netto-

bezügen zu tragen und würden daher die Nettobezüge einer verbeamteten Lehrkraft reduzieren. Aber: selbst wenn man dies mit einkalkuliert, bleibt – so die Einschätzung auf Mitarbeiterseite – eine Nettolücke bestehen. Seriös zu berechnen ist die Höhe dieser Zusatzkosten deshalb nicht, da je nach Versicherungsumfang und Anbieter höchst unterschiedliche Monatsbeträge für eine private Krankenversicherung anfallen. Das Grundproblem der Nettolücke ist mit diesem Argument nicht aus dem Weg zu räumen.

Mit ihrer Schließung hätte aber der in der Präambel des ABD niedergelegte bischöfliche Auftrag, angestellten Lehrkräften an kirchlichen Schulen eine vergleichbare Vergütung zu gewähren, im Wesentlichen erfüllt werden können. Es trägt zur Enttäuschung und zum Vertrauensverlust bei den Beschäftigten bei, dass sich die Dienstgeberseite von ihren selbstgesteckten Zielen sang- und klanglos verabschiedet hat. Merkels Zitat passt leider nur zu gut zu dieser 180-Grad-Wende nach dem Motto „Was interessiert mich mein Konzept von gestern.“ Am Geld kann es nicht liegen, immerhin verfolgen kirchliche Schulträger bayernweit das Ziel, die

Zahl der Kirchenbeamtenstellen massiv auszubauen. Dafür wird viel Geld in die Hand genommen. Die Dienstgeber nehmen nun billigend in Kauf, dass damit erneut eine Gerechtigkeitsdebatte an den Schulen ausgelöst wird. Die Kirche, an anderer Stelle durchaus dafür bekannt, für gleiche Arbeit die gleiche Vergütung zu fordern, lässt es zu, dass die Schere hier weiter auseinandergeht. Das kann auf Dauer nicht gut gehen, da es dem Betriebsklima schadet.

Dieses Vermittlungsverfahren hat im Kontext „Nettolücke“ auch die Grenzen des Weges zur Durchsetzung von Interessen der Mitarbeiterseite gezeigt. Das Bundesarbeitsgericht hat 2012 in seinen richtungsweisenden Entscheidungen zum kirchlichen Arbeitsrecht dargelegt, welche Verbesserungen nötig wären, um auch künftig das Streikrecht für die Beschäftigten im kirchlichen Bereich auszuschließen. Neben der Einbindung von Gewerkschaften in die Kommissionsarbeit war es Vorgabe des Gerichts, das Vermittlungsverfahren so zu verbessern, dass es der Mitarbeiterseite einen adäquaten Ersatz für Arbeitskampfmaßnahmen wie dem Streik bietet. Zumindest



die Erfahrungen aus diesem Verfahren zeigen, dass der Vermittlungsweg unter den aktuell in der KODA-Ordnung niedergelegten Rahmenbedingungen ein eher stumpfes Schwert zu sein scheint. Die Vermittlung soll dabei mitwirken, einen Kompromiss zu erzielen. Ein Kompromiss setzt aber voraus, dass sich beide Konfliktparteien aufeinander zubewegen. Die Mitarbeiterseite hat in Sachen Nettolücke mehrfach diese Kompromissbereitschaft signalisiert und verschiedene Angebote unterbreitet. Nicht bereit für einen Kompromiss war in dieser Frage allerdings die Dienstgeberseite, obwohl sie selbst es war, die die Schließung der Nettolücke für Bestandslehrkräfte im Gesamtkonzept als Lösungsweg beschrieben hat.

„Das Konzept Katholischer Schulen und seine Umsetzung verlangt Lehrkräfte mit hoher fachlicher Professionalität, die sich als das ‚Gesicht‘ Katholischer Schulen verstehen und sich mit deren Auftrag identifizieren.“ 2016 hat die Deutsche Bischofskonferenz sieben Thesen zum Selbstverständnis und Auftrag Katholischer Schulen veröffentlicht und darin unter anderem die hohe Professionalität der Lehrkräfte als Maßstab vorgegeben. Die Frage, wie die Schulen diese hohe Professionalität der Lehrkräfte erreichen können, eröffnet verschiedene Antwortmöglichkeiten. Dazu gehört aber neben einem qualitativ hochwertigen Fort- und Weiterbildungsangebot auch eine angemessene Vergütung. Die katholischen Schulen in Bayern haben sich über Jahrzehnte hinweg einen sehr

guten Ruf erarbeitet, getragen von den Rahmenbedingungen, die die jeweiligen Schulträger geschaffen haben, und vor allem vom Personal. Um in Zukunft diesen hohen Qualitätsstand halten und auszubauen zu können, braucht es Erfolg beim Werben um die besten Nachwuchskräfte im Lehrkräftebereich und zugleich bedarfes einer gleichwertigen Vergütung aller vorhandenen Lehrkräfte, die zu diesem Erfolg der Schulen beitragen. Vor diesem Hintergrund sollten sich die Verantwortlichen auf Dienstgeberseite noch einmal Gedanken machen, ob es richtig ist, das 2011 von führenden Vertretern der Dienstgeberseite erarbeitete schlüssige Gesamtkonzept bezüglich der Verbesserungen für Bestandslehrkräfte aufzugeben. Ludwig Utschneider

Neue Wege zur Beförderung

Ordnung für Berufsbezeichnungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen überarbeitet

Zehn Jahre sind häufig ein Grund, den Blick auf die vergangenen Jahre zu richten und zu prüfen, was sich bewährt hat und was geändert werden muss. Die Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB), die für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen regelt, unter welchen Voraussetzungen Berufsbezeichnungen verliehen und damit auch Höhergruppierungen erreicht werden können, hat nun eine Dekade hinter sich. 2007 war ein wesentlicher Grund zur Schaffung dieser OfB, kirchlichen Lehrkräften einen rascheren Aufstieg zu einer höheren Berufsbezeichnung zu eröffnen, wenn überdurchschnittliche Leistungen erzielt werden. Dieses System war und ist weniger starr als das Beförderungssystem, das der Freistaat Bayern für seine verbeamteten Lehrkräfte kennt. Diese OfB ist nun mit Wirkung zum 1. Januar 2018 überarbeitet worden.

Redaktionelles Ausmisten

Über die Jahre haben sich in der OfB Regelungen gehalten, die mittlerweile überholt sind, da bestimmte Fristen oder Überleitungsregelungen nicht mehr greifen. Diese sind nun herausgenommen worden. An anderer Stelle ist versucht worden, die systematische Anordnung der einzelnen Regelungsdetails sinnvoller anzulegen. Statt einer rein numerischen Aufzählung der einzelnen Regelungen wurde nun eine Paragrafenaufzählung einschließlich entsprechender „Überschriften“ eingeführt.

Inhaltliche Veränderungen

Die Bilanz zu zehn Jahren OfB führte auch dazu, einige inhaltliche Veränderungen vorzunehmen. Merkliche Spuren hat dieser Veränderungsprozess im Bereich der Aufstiegsmöglichkeiten am Gymna-

sium hinterlassen. Die Berufsbezeichnung „Studiendirektor / Studiendirektorin“ verliehen zu bekommen, ist nun an geänderte Voraussetzungen geknüpft (siehe Tabelle Seite 10 – 11).

Vereinheitlicht wurde zudem ein Stück weit der Weg, wie Lehrkräfte an Realschulen die Berufsbezeichnung „Beratungsrektor / Beratungsrektorin“ erlangen können. Außerdem ist nun erstmalig auch eine Regelung geschaffen worden, die es Lehrkräften, welche innerhalb eines Schulträgers die Schulart wechseln, ermöglicht, im Einzelfall die Zeiten der Tätigkeit an der bisherigen Schulart in erheblichem Maße anerkannt zu bekommen. Dies betrifft vor allem Lehrkräfte mit gymnasialer Ausbildung, die bislang an einer Realschule tätig waren und dann an eine Fachoberschule oder an ein Gymnasium wechseln. Erfasst werden aber auch Lehrkräfte, die an ihrer bisherigen Schule die fachlichen



Auf der Karriereleiter nach oben – die überarbeitete Ordnung für Berufsbezeichnungen gibt die Wege vor. Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllt haben (zum Beispiel Lehrkräfte mit gymnasialer Ausbildung am Gymnasium) und die an eine andere Schulart wechseln, für die sie die Voraussetzungen ebenfalls erfüllen (zum Beispiel Fachoberschule). Die OfB sah eine Anrechnung der Tätigkeit an der bisherigen Schule bei der

Wartezeit zur Verleihung einer höheren Berufsbezeichnung bislang nicht vor, eine Anrechnung wäre in der Vergangenheit lediglich aufgrund einer einzelvertraglichen Vereinbarung möglich gewesen.

Geändert wurde zudem der weitere Beurteilungsturnus für Lehrkräfte mit der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/ Studiendirektor“ sowie „Beraterin/ Berater“.

„Beraterin/ Berater“. Sie werden nur noch im Turnus von fünf Jahren ab der Einräumung des Rechts zum Führen dieser Berufsbezeichnungen beurteilt.

Beurteilungen nach Sonderurlaub oder Elternzeit

Nach Sonderurlaub oder Elternzeit gelten gemäß den Beurteilungsrichtlinien (ABD Teil B, 4.1. Anlage D Abschnitt A Punkt 4.2.1. c)) besondere Bestimmungen, wann eine Beurteilung zu erstellen ist. Bei einer Beurlaubung (auch aus Anlass einer Abordnung beziehungsweise Versetzung an eine kirchliche Dienststelle, zum Beispiel an ein Ordinariat), die mindestens sechs Monate gedauert hat, gibt es folgende Vorgaben:

- Rückkehr im ersten oder zweiten beziehungsweise im letzten Jahr des Beurteilungszeitraums: Beurteilung ist innerhalb eines Jahres zu erstellen.
- Rückkehr im dritten oder vierten Jahr des Beurteilungszeitraums: Beurteilung erfolgt zum nächsten regulären Beurteilungstermin, der auf Grundlage der erstmaligen Tätigkeitsaufnahme errechnet wurde.

Flexibler als der Staat – ein Fazit

Auch die nun überarbeitete Ordnung für Berufsbezeichnungen hebt sich bewusst ab von den staatlichen Wegen, als Lehrkraft eine Beförderung zu erreichen. Während für Lehrkräfte an Gymnasien und beruflichen Schulen ohne Funktion der Weg zur Berufsbezeichnung „Studiendirektorin/ Studiendirektor“ länger wurde, eröffnen sich nun für Lehrkräfte mit Funktionen mehr Möglichkeiten, über entsprechende Beurteilungen diese Berufsbezeichnung zu erreichen.

Hervorzuheben ist zudem, dass nun der Wechsel zwischen verschiedenen Schularten im Zusammenhang mit der Verleihung einer höheren Berufsbezeichnung kein Hemmnis mehr darstellt. Das ist eine deutliche Verbesserung gegenüber der bisherigen Regelung.

Ludwig Utschneider

*Tabelle zur OfB
auf der nächsten Seite*



Gymnasium	Berufliche Schulen	Grund- und Mittelschulen	Realschulen
Erfüller	Erfüller	Erfüller	Erfüller
Wartezeit für die Erlangung einer höheren Berufsbezeichnung			
Oberstudienrätin / Oberstudienrat (Gymnasium, berufliche Schulen)			
Fachoberlehrerin / Fachoberlehrer (z.B. Realschule)			
<p>Bewertungsstufe „Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist – HQ“ 3 Jahre Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ 6 Jahre Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ 9 Jahre Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ 14 Jahre. Eine höhere Berufsbezeichnung kann, wie bislang auch schon, nicht verliehen werden, wenn die Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird – HM“ oder schlechter erreicht wird.</p>			
Wartezeit für die höhere Berufsbezeichnung „Studiendirektorin / Studiendirektor“ (Gymnasium, berufliche Schulen)		Realschule - Höhere Berufsbezeichnung bei Wahrnehmung besonderer Aufgaben (Beispiele)	
<p>Beurteilungsturnus für „Oberstudienrätin/ Oberstudienrat“ 1. zum Ende des dritten Jahres 2. zum Ende des sechsten Jahres 3. zum Ende des neunten Jahres nach Verleihung Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin/ Oberstudienrat“; Weiterer Beurteilungsturnus: Alle fünf Jahre Voraussetzungen: Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ in zwei Beurteilungen nach Verleihung der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin / Oberstudienrat“ Bei Wahrnehmung einer beförderungswirksamen Funktion nach den staatlichen Funktionenkatalogen: Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ oder besser in drei aufeinanderfolgenden Beurteilungen nach Verleihung der Berufsbezeichnung „Oberstudienrätin / Oberstudienrat“ Es kommt nicht darauf an, dass die erforderlichen Beurteilungen ganz oder teilweise vor oder nach der Funktionsübertragung erreicht wurden. Kurzformel: „3x UB als OstR“ plus Funktion ► StD</p>		<p><i>Lehrkräfte mit Führungsaufgaben an Realschulen</i> Funktion auf Dauer übertragen: Recht zum Führen der Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/ Beratungsrektor“ nach einer Wartezeit von drei Jahren, wenn in den beiden letzten Beurteilungen mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ oder nach einer Wartezeit von neun Jahren, wenn in allen Beurteilungen seit Übertragung der Führungsaufgaben auf Dauer mindestens die Bewertungsstufe „Leistung, die die Anforderungen übersteigt – UB“ Die Wartezeit beginnt mit der Übertragung der Führungsaufgaben auf Dauer.</p> <p><i>Systembetreuerin/ Systembetreuer an Realschulen</i> Voraussetzungen: - Zahl der Schülerinnen und Schüler an der Schule bzw. an den Schulen bei insgesamt über 720 - dreijährige Bewährungszeit in der Tätigkeit, Bewährungsfeststellung mit „UB“ (siehe Nr. 5 b ABD Teil B, 4.1.1. - Neufassung)</p> <p><i>Beratungsrektorin/ Beratungsrektor“ als qualifizierte Beratungslehrerin/ qualifizierter Beratungslehrer</i> Voraussetzungen: - Erweiterungsprüfung als Beratungslehrkraft gemäß § 111 LPO I - Tätigkeit als Beratungslehrkraft an einer Schule oder mehreren Schulen mit insgesamt über 720 Schülerinnen und Schülern - dreijährige Bewährungszeit in der Tätigkeit - Bewährungsfeststellung mit „UB“ (siehe Nr. 5 b ABD Teil B, 4.1.1. - Neufassung) Weitere Regelungen u.a. für Schulleiterinnen und Schulleiter.</p>	
<p>Beurteilungsturnus von Lehrkräften mit der Berufsbezeichnung „Studiendirektorin / Studiendirektor“ bzw. „Beratungsrektorin / Beratungsrektor“ Beurteilung erfolgt dann alle fünf Jahre.</p>			
<p>Aufgrund der Vorgaben der Lehrberufsbezeichnungsverordnung ist ein Widerruf des Rechts zum Führen einer Berufsbezeichnung möglich. Allerdings ist hierfür eine rechtskräftige Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr Voraussetzung.</p>			
<p>Die umfänglichen Überleitungsregelungen, die im § 12 der OfB geregelt wurden, werden hier nicht näher erläutert. Sie sind nachzulesen unter www.onlineabd.de</p>			

Kettenbefristungen Nicht immer erlaubt

Im Grundsatz können kirchliche Dienstgeber Arbeitsverhältnisse befristen. Gerade bei Befristungen mit Sachgrund hat jetzt das Bundesarbeitsgericht klare Grenzen gesetzt, was erlaubt ist und wo die Grenze überschritten ist. Die vorgestellten Regelungen beziehen sich jedoch ausdrücklich auf die aktuellen Gesetze und die aktuelle Rechtsprechung, unabhängig von möglichen geplanten Gesetzesänderungen, die im Rahmen der Koalitionsverhandlungen angedacht sind.

Befristungen ohne Sachgrund

Sachgrundlose Befristungen des Arbeitsverhältnisses sind in § 14, Absatz 2, 2a und 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und in § 30 Absatz 3 ABD Teil A, 1. geregelt. Im Arbeitsvertrag wird dabei konkret festgelegt, wann das Arbeitsverhältnis beginnt und wann es endet. Ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag soll nach ABD in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten und muss mindestens sechs Monate betragen. Er darf nach § 14 Absatz 2 TzBfG im Zeitraum von zwei Jahren höchstens dreimal verlängert werden. Ausnahmen sind in § 14 Absatz 2 a und 3 TzBfG geregelt.

Grenze bei Befristungen mit Sachgrund

Als weitere Möglichkeit sieht das ABD eine Befristung aus sachlichem Grund (§ 30 Absatz 2, ABD Teil A, 1.) vor. In § 14 Absatz 1 TzBfG werden beispielhaft Möglichkeiten der Sachgrundbefristung genannt. Die meisten ergeben sich aufgrund der Vertretung einer oder eines anderen Beschäftigten, zum Beispiel wegen Mutterschutz- und Elternzeit, oder bei einer Krankheitsvertretung. Immer wieder stellen Beschäftigte und Dienstgeber die Frage, wie oft und wie lange ein Arbeitsverhältnis aus sachlichen Gründen verlängert werden kann. Im ABD und auch im Teilzeit- und Befristungsgesetz finden sich keine Höchstgrenzen. Die

Rechtsprechung bezog sich bisher immer nur auf den Einzelfall und legte Grenzen nicht konkret fest. Erstmals hat sich nun das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 21. März 2017 (7AZR 369/15) ganz klar geäußert. Nach Ansicht des BAG findet das Ausnutzen immer wieder verlängerter Befristungen (sogenannte Kettenarbeitsverträge) seine Grenze im Rechtsmissbrauch. Deswegen hat das BAG eine „Rechtsmissbrauch-Ampel“ eingeführt (siehe Grafik unten).

Sachgrundlos geht nur am Anfang

Nach einer sachgrundlosen Befristung kann jederzeit ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Sachgrund abgeschlossen werden. **Erzieherin A in einer Kindertageseinrichtung hat mit ihrem Arbeitgeber ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis vom 1. September 2017 bis 31. Juli 2018 abgeschlossen. Erzieherin B geht vom 1. August 2018 bis 31. Juli 2021 in Mutterschutz beziehungsweise Elternzeit. Der**

Dienstgeber kann mit der zeitlich befristet eingestellten Erzieherin A aus sachlichem Grund für die Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit von Erzieherin B ab 1. August 2018 eine weitere (Sachgrund-)Befristung anschließen. Umgekehrt ist dies nicht möglich: War Erzieherin A bereits als Krankheitsvertretung für Erzieherin B beschäftigt, kann kein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis mehr angeschlossen werden. Eine weitere Sachgrundbefristung, zum Beispiel als Elternzeitvertretung, wäre aber möglich.

Das jeweils anschließende sachgrundbefristete Arbeitsverhältnis muss nicht den gesamten Zeitraum umfassen, für den die zu ersetzende Beschäftigte etwa Elternzeit beantragt hat. Beantragt Erzieherin B im oben genannten Fall Elternzeit bis zum 31. Juli 2021, kann das Arbeitsverhältnis von Erzieherin A trotzdem befristet bis zum 31. Dezember 2020 abgeschlossen werden. Möglicherweise kommt es im Bereich Befristungen zu baldigen Gesetzesänderungen. Dies ist zumindest nach den vorliegenden Koalitionsvereinbarungen vorgesehen. *Josef Glatt-Eipert*

Rechtsmissbrauchs-Ampel



• **Der rote Bereich signalisiert, dass ein Rechtsmissbrauch wahrscheinlich ist, wenn**
 - nur die Laufzeit über 10 Jahren liegt,
 - oder mehr als 15 Verlängerungen erfolgen,
 - oder die Laufzeit 8 Jahre überschreitet und mehr als 12 Verlängerungen erfolgen.
Der Dienstgeber muss hier bei einem möglichen Rechtsstreit entkräften, dass es sich nicht um Rechtsmissbrauch handelt.

• **Der gelbe Bereich signalisiert, dass ein Rechtsmissbrauch möglich sein kann, wenn**
 - nur die Laufzeit 8-10 Jahre beträgt,
 - oder 13-15 Verlängerungen vorliegen,
 - oder die Laufzeit 6 Jahre überschreitet und mehr als 10 Verlängerungen erfolgen.
Der/die Beschäftigte muss hier beweisen, dass es sich um Rechtsmissbrauch handelt.

• **Der grüne Bereich signalisiert, dass es sich nicht um Rechtsmissbrauch handelt, wenn**
 - die Laufzeit unter 8 Jahren liegt,
 - oder weniger als 12 Verlängerungen vorliegen,
 - oder die Laufzeit 6 Jahre unterschreitet und weniger als 9 Verlängerungen erfolgen.
Hier geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass die mehrmalige Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtmäßig erfolgt ist.

Foto: Thommy Weiss / pixello.de

Mehr Frauen profitieren vom gesetzlichen Mutterschutz

Neu gefasstes Mutterschutzgesetz seit dem 1. Januar 2018

Das neu erlassene Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist zum 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Die „Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)“ wurde in dieses neue Gesetz integriert, der Gefährdungsbegriff eingeführt und es wird neu eine Gefährdungsbeurteilung gefordert. Für die korrekte Umsetzung und Sicherstellung des Mutterschutzes ist der Arbeitgeber zuständig.

Schutzfrist und Kündigungsverbot

Die wesentlichen Schutzfristen, das heißt die sechswöchige Mutterschutzfrist vor der Geburt und die achtwöchige Frist nach der Geburt, haben sich nicht geändert. Auf Antrag wird die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung von acht auf zwölf Wochen verlängert, ebenso im Falle von Früh- und Mehrlingsgeburten. Nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche gilt ein viermonatiges Kündigungsverbot.

Ausweitung des Personenkreises

Vom Gesetz zusätzlich erfasst werden:

- Schülerinnen und Studentinnen
- Frauen in betrieblicher Bildung und
- Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes sowie
- Frauen, die nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz beschäftigt sind

Ruhezeitregelung verschärft

Auch die Ruhezeitregelung im Gesetz wurde präziser gefasst. Der Arbeitgeber muss nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren. Die

ist bei Beschäftigten, die Rufbereitschaft zu leisten hätten, was im Seelsorgebereich häufiger vorkommt, zu beachten. Die Ausnahmen bei Ruhezeiten im Rahmen von Rufbereitschaften im ABD (§§ 7 und 12 ABD, Teil D, 3.) gelten aufgrund der Neuregelung des Mutterschutzgesetzes nicht mehr für Schwangere und stillende Mütter. Es ist daher nach einem Rufbereitschaftseinsatz erforderlich, die elf Stunden Ruhezeit zu gewähren. Mehrarbeit ist zudem nur dann zulässig, wenn die maximale Arbeitszeit pro Arbeitstag beziehungsweise pro Doppelwoche folgende Werte nicht überschreitet:

- Frauen unter 18 Jahren: maximal 8 Stunden täglich beziehungsweise 80 Stunden pro Doppelwoche (einschließlich des Sonntags).
- Frauen ab 18 Jahren: maximal 8,5 Stunden täglich beziehungsweise 90 Stunden pro Doppelwoche (einschließlich des Sonntags).

Mehrarbeit bei Teilzeit begrenzt

Bei Beschäftigung in Teilzeit darf der Arbeitgeber die werdende Mutter nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt.

Beispiel:

Eine Erzieherin hat einen Arbeitsvertrag, der einen Arbeitsumfang von 20 Wochen-

stunden vorsieht. Unproblematisch wäre es gemäß Gesetz, wenn diese Beschäftigte während der Schwangerschaft in einer Woche zum Beispiel 30 Stunden tätig ist, dieses Mehr an Arbeitszeit (10 Stunden) in den verbleibenden Wochen des jeweiligen Monats aber wieder ausgeglichen wird. Die Monatsfrist, innerhalb welcher der Ausgleich erfolgen muss, ist wohl nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) zu berechnen. Meldet die Beschäftigte ihre Schwangerschaft zum Beispiel am 15. Juni, dann endet die erste Monatsfrist am 14. Juli. Ohne diesen Zeitausgleich wäre ein Übersteigen der wöchentlichen Arbeitszeit von Schwangeren nicht zulässig.

Beschäftigungsverbote

In Zukunft sollen Beschäftigungsverbote nach Möglichkeit zum Beispiel durch die Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder die Umsetzung in einen anderen Arbeitsbereich vermieden werden.

Sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin darf eine Schwangere nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklärt sich ausdrücklich dazu bereit. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

Acht Wochen nach der Entbindung gilt nach wie vor ein zwingendes Beschäftigungsverbot.

Das Gesetz unterscheidet zwei Formen von



Schutz für Mutter und Kind – Mutterschutzgesetz verbessert Rahmenbedingungen für das Berufsleben.

Foto: Christian v. R. / pixello.de

Beschäftigungsverboten:

- Gemäß § 11 MuSchG ein vom Arbeitgeber erlassenes Beschäftigungsverbot nach erfolgter Gefährdungseinschätzung.
- Gemäß § 16 MuSchG ein ärztliches Beschäftigungsverbot.

Nacht- und Sonntagsarbeit

Schwangere oder stillende Frauen dürfen an Sonn- und Feiertagen sowie in der Zeit von 20.00 Uhr bis 22.00 Uhr nur dann arbeiten, wenn sie sich ausdrücklich dazu bereit erklären und die zuständige Aufsichtsbehörde (§ 28 MuschG) dies auf Antrag des Arbeitgebers genehmigt. Eine Beschäftigung zwischen 22 und 6 Uhr ist gemäß Gesetz ausgeschlossen.

Gefährdungsbeurteilung sowie Freistellung zum Stillen

Eine Gefährdungsbeurteilung gemäß Mutterschutzgesetz hat immer zu erfolgen, sobald die Schwangere den Arbeitgeber

über die Schwangerschaft informiert hat. Dann hat der Arbeitgeber unverzüglich eine Dokumentation nach § 14 des MuSchG anzufertigen sowie erforderlichenfalls eine Rangfolge von Schutzmaßnahmen festzulegen. Diese Schutzmaßnahmen sollen dazu führen, dass eine Weiterbeschäftigung ermöglicht wird. Ein Beschäftigungsverbot greift nur, wenn es nicht möglich ist, durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen eine Gefährdung für die Mutter und das ungeborene Kind auszuschließen.

Der Arbeitgeber hat eine stillende Mutter im erforderlichen Maße freizustellen. Das Gesetz macht dazu konkrete Vorgaben (mindestens 2x täglich für eine halbe Stunde oder 1x täglich für eine Stunde). Der Anspruch ist auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung begrenzt.

Anerkennung von Zeiten

Unabhängig von diesen gesetzlichen Änderungen gibt es weiterhin Bezugspunkte zum kirchlichen Arbeitsvertragsrecht. Im

ABD werden Zeiten des Mutterschutzes in der Regel als Beschäftigungszeiten voll anerkannt, zum Beispiel beim Stufenaufstieg nach § 17 ABD, Teil A, 1. Häufig haben Personalabteilungen weitergehende Informationen zum Mutterschutz vorliegen. Gegenüber dem Dienstgeber sollte möglichst frühzeitig die Schwangerschaft angezeigt werden, damit zum Wohle der Mutter und des Kindes die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes umgesetzt werden können.

Dorothea Weitz

Weiterführende Links zum Thema:

- Bundesfamilienministerium:
www.bmfsfj.de
- www.familien-wegweiser.de
- Bayerisches Sozialministerium:
www.schwanger-in-bayern.de
- Zentrum Bayern Familie und Soziales:
www.zbfs.bayern.de
www.elternimnetz.de

Wenn Mitarbeiter vertreten müssen
Einheitliche Berechnungsweise für die persönliche Zulage

Wem vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird, der bekommt eine Zulage. Voraussetzung dafür ist, dass die höherwertige Tätigkeit mindestens einen Monat lang ausgeübt wird. Die Berechnungsweise für die „persönliche Zulage“ wurde jetzt vereinheitlicht.

Seit 1. März 2018 gilt in allen Fällen: Die Zulage ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem eigenen regulären Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, das die oder der Beschäftigte bei einer dauerhaften Übertragung erhalten würde. Die in manchen Fällen bisher zu gewährende prozentuale Zulage ist abgeschafft. Damit wird das Berechnungssystem einfacher und weniger zufällig.

Beispiel 1: Einem Verwaltungsmitarbeiter in der Entgeltgruppe 7 Stufe 5 werden die Aufgaben einer erkrankten Kollegin übertragen. Die Tätigkeit der Kollegin ist mit Entgeltgruppe 8 bewertet. Er vertritt von 12. Juni bis 20. Juli. Da die Vertretung mindestens einen Monat lang erfolgt ist, erhält er rückwirkend ab 12. Juni eine persönliche Zulage. Nach altem Recht, hätte er für die Zeit der Vertretung eine Zulage in Höhe von 4,5 % seines Tabellenentgelts bekommen. 4,5 % von 3013,29 Euro sind 135,60 Euro. Jetzt erhält er den Unterschiedsbetrag zwischen 3168,10 Euro und 3013,29 Euro. Das sind 154,81 Euro (siehe Tabelle unten).

Beispiel 2: Einer Erzieherin in der Entgeltgruppe S 8a Stufe 4 wird vorläufig die stellvertretende Leitung übertragen. Da in der Einrichtung 80 Kinder betreut werden, ist die Tätigkeit der stellvertretenden Leitung mit der Entgeltgruppe S 13 bewertet. Würde die Erzieherin dauerhaft stellvertretende Leitung, würde sie daher in die Entgeltgruppe S 13 Stufe 4 aufsteigen. „Schräge Aufstiege“ sind auch im Sozial- und Erziehungsdienst abgeschafft, daher behält die Beschäftigte bei einer Höhergruppierung die bisherige Stufe. Der Unterschied zwischen Entgeltgruppe S 8a Stufe 4 und S 13 Stufe 4 beträgt im Tabellenentgelt 573,79 Euro. Die Mitarbeiterin erhält also zusätzlich 573,79 Euro monatlich (siehe Tabelle rechts). Anspruch darauf hat die Beschäftigte, sobald die vorübergehende Übertragung einen Monat andauert. Vertritt sie die Stellvertretende Leitung zum Beispiel vom 6. Juni bis einschließlich 5. Juli, dann ist

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 8	2543,89	2808,91	2932,80	3 044,26	3 168,10	3 246,12
EG 7	2387,86	2635,53	2796,54	2920,41	3013,29	3 099,99



Tabellenwerte vom Februar 2018

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 13	3017,97	3251,68	3550,65	3791,35	4092,27	4242,71



S 8a	2578,24	2829,77	3028,90	3217,56	3400,97	3592,24
------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Tabellenwerte vom Februar 2018

dies ein Monat. Da sie die höherwertige Tätigkeit mindestens einen Monat lang ausgeübt hat, wird die Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Vertretung gezahlt.

KODA-Regelung schon bislang oft günstiger

Ursprünglich sollten die 4,5% persönliche Zulage Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 8 einen Mindestgewinn garantieren, wenn ihnen eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird. Durch die Einführung der stufengleichen Höhergruppierungen im März 2017 ist dieser Vorteil entfallen. Die Regelung wurde entbehrlich.

Die 4,5 %-Regelung in der Fassung des öffentlichen Dienstes hatte zudem einen großen Nachteil. Wurden Tätigkeiten übertragen, die mehrere Entgeltgruppen höher bewertet waren, dann waren die prozentuale Zulage in aller Regel sehr viel weniger als der Unterschiedsbetrag zwischen den Tabellenentgelten. Für Höhergruppierungen über mehrere Entgeltgruppen hinweg hatte die KODA deshalb, abweichend vom öffentlichen Dienst, die 4,5 %-Regelung bereits vor einigen Jahren abgeschafft.

Besonderheiten bei der Berechnung

Nur im Sozial- und Erziehungsdienst gibt es noch „Garantiebeträge“. Das bedeutet, der Zugewinn muss in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b immer mindestens 58,98 Euro betragen. Ab Entgeltgruppe S 9 muss der Mindestgewinn 94,39 Euro betragen (Eurorwerte vom Februar 2018). Das gilt für dauerhafte Höhergruppierungen genauso wie für vorübergehende Übertragungen. Im Bereich der allgemeinen Entgelttabelle, nicht im Sozial- und Erziehungsdienst, gilt: Wird jemand aus der Stufe 1 seiner Entgeltgruppe „befördert“, kommt er in der höheren Entgeltgruppe immer in die Stufe 2. Also ist auch bei einer vorübergehenden Übertragung die Differenz zur Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe zu zahlen.

Jeder Monat wird neu gerechnet

Die Höhe der Zulage ist für jeden Kalendermonat neu zu berechnen. **Nehmen wir an, die Erzieherin im oben beschriebenen Beispiel 2 hat während der Zeit der Vertretung einen Stufenaufstieg. Sie steigt von Stufe 4 nach Stufe 5 auf. Ab dem Monat, in dem sie aufsteigt, ist die „persönliche Zulage“ als Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 5 der S 8a und der Stufe 5 der S 13 zu berechnen. Sie erhält dann 691,30 Euro monatlich.**

Es muss nicht immer der Chef sein

Eine Zulage gibt es nicht nur für die Vertretung der Chefin oder des Chefs. Auch eine Sekretärin, die mindestens einen Monat lang eine Kollegin auf einer höher bewerteten Stelle vertritt, hat Anspruch auf die persönliche Zulage.

Ebenso hat ein Kinderpfleger, der die Kollegin in der Integrationsgruppe für mindestens einen Monat vertritt, gegebenenfalls Anspruch auf die persönliche Zulage. Ergänzungskräfte in Regelgruppen sind meist der Entgeltgruppe S 3 zugeordnet, Ergänzungskräfte in Integrationsgruppen der S 4. Wird der Mitarbeiter mindestens einen Monat lang in der Integrationsgruppe eingesetzt, erhält er gegebenenfalls den Unterschiedsbetrag als Zulage.

Wenn die Vertretung vertritt

Manche Beschäftigte sind ausdrücklich als dauernde Stellvertreterinnen oder Stellvertreter ihrer Chefin oder ihres Chefs angestellt. Das gilt zum Beispiel für stellvertretende Geschäftsführerinnen und -führer oder ständige Vertretungen von Kita-Leitungen. In diesem Fall gehört die Vertretung bei üblichen Abwesenheiten wie Urlaub, Krankheit oder Dienstreise zu den regulären Aufgaben. Eine Zulage gibt es für die Vertretung bei solchen üblichen Abwesenheiten nicht. Anders kann es sein,

wenn die Chefin oder der Chef dauerhaft ausfällt.

Rechtsprechung: Ein stellvertretender Abteilungsleiter im öffentlichen Dienst musste mehrere Jahre die unbesetzte Stelle des Abteilungsleiters übernehmen. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass dies weit über die Vertretung bei „üblichen Abwesenheiten“ hinausgeht. Ein Mitarbeiter müsse nicht mit einer derart „ausufernden“ Auslegung des Begriffs Stellvertreter rechnen. Dem Beschäftigten war daher die Differenz zum Entgelt eines Abteilungsleiters nachzuzahlen. (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2015 – 5 AZR 874/12)

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 14 ABD Teil A, 1. „Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit“; Zur Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen allgemein: § 17 Abs. 4 ABD Teil A, 1.; Zur Stufenzuordnung und zu den Garantiebeträgen im Sozial- und Erziehungsdienst: § 1 Abs. 4 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.



Zulage im Vertretungsfall – jetzt einheitliche Berechnungsweise.

Foto: Tim Reckmann / pixello.de

Geradlinig statt schräge Nummer

Aufstiege nach Höhergruppierungen im Sozial- und Erziehungsdienst überprüfen

Im Zuge der neuen Entgeltordnung wurde auch ein zentrales Ärgernis des 2005 reformierten Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes beseitigt: der schräge Stufenaufstieg nach einer Höhergruppierung wurde zum 1. März 2017 durch den stufengleichen Aufstieg ersetzt. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Arbeitgeber trotzdem weiterhin Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst schräg höhergruppiert haben, da der Tariftext für diesen Bereich nicht eindeutig war. Der öffentliche Dienst und die KODA haben jetzt Klarheit geschaffen. Rückwirkend zum März 2017 sind alle Aufstiege stufengleich zu vollziehen. Gegebenenfalls ist das entgangene Entgelt nachzuzahlen. Das gleiche gilt, wenn Beschäftigten vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit, zum Beispiel die Leitung, übertragen wurde.

Viele kommunale Arbeitgeber und auch die Bayerische Regional-KODA waren sich 2017 darin einig, dass der stufengleiche Aufstieg im Rahmen der umfänglichen Änderungsstarifverträge zur neuen Entgeltordnung automatisch auch für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gilt. So eindeutig schienen die Formulierungen allerdings nicht gewesen zu sein. Die Tarifvertragspartner des öffentlichen Dienstes haben deshalb zwischenzeitlich einen Änderungsstarifvertrag in der Sache geschlossen, der Rechtsklarheit schafft. Der Kommunale Arbeitgeberverband

Bayern (KAV) begründete das Vorgehen in einem Rundschreiben Ende 2017 folgendermaßen: „Durch eine Neufassung der Sonderregelungen wird sichergestellt, dass die Regelungen der stufengleichen Höhergruppierung auch beim Sozial- und Erziehungsdienst Anwendung finden.“ Die Kommission hat diesen Änderungstarifvertrag mit Wirkung zum 1. März 2017 in das ABD übernommen. Damit wird auch im ABD Rechtsklarheit hergestellt. Dienstgeber- und Dienstnehmerseite erklärten bei der Vollversammlung der KODA gemeinsam, dass Nachzahlungen gegebenenfalls bis zum März 2017 rückwirkend erfolgen müssen. Die Ansprüche sind noch nicht verfallen. Die Ausschlussfrist beginnt nach Rechtsauffassung der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite erst mit der Veröffentlichung des neuen Beschlusses im jeweiligen Amtsblatt zu laufen. Das

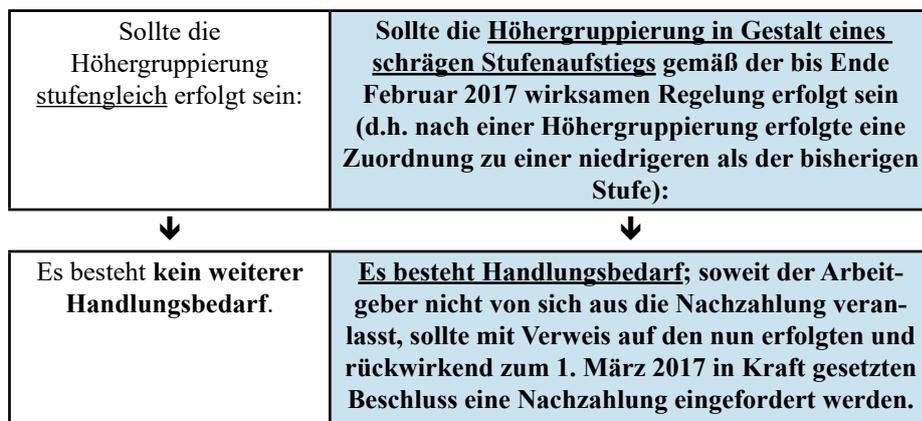
heißt, der Nachzahlungsanspruch kann erst sechs Monate nach Veröffentlichung des im März 2018 getroffenen KODA-Beschlusses verfallen.

Beschäftigte aus dem Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, die seit dem 1. März 2017 höhergruppiert wurden, sollten nun überprüfen, ob ein stufengleicher Aufstieg erfolgt ist:

In Zweifelsfällen kann die jeweilige Bezugsstelle oder die örtliche Mitarbeitervertretung helfen, Unklarheiten aus dem Weg zu räumen.

Das Ausgeführte gilt auch bei der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Gegebenenfalls ist die Zulage rückwirkend seit März 2017 aufgrund eines stufengleichen Aufstiegs neu zu berechnen. (Näheres siehe Artikel auf Seite 14 und 15)

Ludwig Utschneider



Aufstieg alt und neu - „alter“ und meist „schräger“ Aufstieg (grauer Pfeil), „neuer“ und damit „gerader“, das heißt stufengleicher Aufstieg (grüner Pfeil) - Beispiele aus den Entgeltgruppen S 3 und S 8a.

Entgeltgruppe	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
S 8b	2.599,20	2.892,66	3.123,23	3.458,61	3.773,03	4.014,09
S 8a	2.578,24	2.829,77	3.028,90	3.217,56	3.400,97	3.592,24
S 4	2.369,42	2.632,35	2.795,96	2.906,97	3.012,14	3.175,99
S 3	2.205,83	2.476,93	2.634,10	2.778,42	2.844,45	2.923,32

Eurowerte aus der Tabelle vom Februar 2018

Entgeltgruppe 1 – Abschaffung in der Kommission gescheitert

Mitarbeiterseite ruft Vermittlung an

Monatelang wurde innerhalb der Kommission beraten. Im März hat die Mitarbeiterseite ihren Antrag zur Abstimmung gestellt, dass künftig auf eine Anwendung der Bestimmungen zur Entgeltgruppe (EG) 1, die die Eingruppierung von Beschäftigten mit einfachsten Tätigkeiten regelt, verzichtet wird.

Dieser Antrag fand nicht die erforderliche Mehrheit, da die Dienstgeberseite dieses Anliegen nicht unterstützte. Was dann folgte, war die Anrufung des Vermittlungsausschusses durch die Mitarbeiterseite. Er hat die Aufgabe, für die nächste Vollversammlung einen Regelungsvorschlag zu erarbeiten.



Altersarmut vorprogrammiert

Aus Sicht der Mitarbeiterseite war ein wesentliches Argument für die Abschaffung der EG 1 die Gefahr, dass betroffene Beschäftigte kaum eine Chance hätten, im Laufe ihrer Beschäftigungszeit einen Anspruch auf eine angemessene Altersversorgung zu erwerben. Es drohe vielmehr ein Abrutschen in die Grundsicherung. Grundsicherung ist ein Instrument der Sozialgesetzgebung, das eine Aufzählung zu den Altersbezügen darstellt. Gedacht ist diese für Personen, die mit ihrer Alters- oder Erwerbsminderungsrente nicht in der Lage sind, für ihren Lebensunterhalt zu sorgen. Erschwerend komme hinzu, dass Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 1 häufig in Teilzeit und überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Es stelle sich auch die Frage, inwiefern diese Niedriglohn-Eingruppierung diskriminierend wirke und einen Verstoß gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz darstellen könnte, da sie fast ausschließlich Frauen betreffe.

Eingruppierung schwierig

Die Praxis vor Ort zeigt zudem, dass eine Abgrenzung von einfachsten Tätigkeiten (Entgeltgruppe 1) zu einfachen Tätigkeiten

● *Fortsetzung auf Seite 18*

Streitfrage Entgeltgruppe 1 – Service-, Reinigungs- und Küchenkräfte unter anderem in Tagungshäusern im Fokus.

Foto: L. Utschneider

Wichtige Begriffe

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

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

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

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

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

Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach einem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat.

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

Diözese Würzburg

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

Diözese Eichstätt

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

Diözese Augsburg

Christian Dorn 08 33 1/98 24 45
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Entsandte Gewerkschaftsvertreter

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

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,

zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 01 75/2 95 23 87
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Erzdiözese Bamberg

Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62
Susanne Steiner-Püschel 09 11/26 13 90

Diözese Regensburg

Regina Huber 09 41/7 65 41
Josef Süß 08 73 1/6 05 40

Diözese Passau

Andreas Nock 085 61/91 81 23
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

Erzdiözese München und Freising

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

KODA-Mitarbeiterseite

● Fortsetzung von Seite 17

(Entgeltgruppe 2) häufig nicht einfach ist. In letzter Zeit wurden entsprechende Fälle auch vor den zuständigen Gerichten behandelt, unter anderem vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht in Bayern. Dort ging es um die Zustimmungsverweigerung einer Mitarbeitervertretung (MAV), die einer Eingruppierung einer Beschäftigten in die EG 1, die in einem kirchlichen Bildungshaus tätig war, nicht zustimmen wollte. In diesem Fall hatte das Kirchliche Arbeitsgericht die Zustimmungsverweigerung der MAV zur Eingruppierung in die EG 1 nicht geteilt und dem Dienstgeber Recht gegeben, der die Haushaltshilfe in EG 1 richtig eingruppiert sah. Die Urteile belegen, dass es im kirchlichen Bereich aktuell durchaus Tätigkeiten in dieser Entgeltgruppe gibt. Ziel der Mitarbeiterseite ist es aber, dass die Tätigkeiten vor Ort so ausgestaltet werden, dass eine Anwendung der EG 1 nicht mehr zum Tragen kommt. Angesichts wachsender Anforderungen,

unter anderem durch Hygienevorschriften, Qualitätsvorschriften und Umweltstandards, die auch in diesen „einfachsten“ Tätigkeitsfeldern zunehmend Beachtung finden müssen, erscheint es fraglich, ob in vielen Fällen eine Eingruppierung nach EG 1 noch angemessen ist. Das Bundesarbeitsgericht verwies bei Urteilen in diesem Zusammenhang immer wieder auf den Aspekt der Kürze der Einarbeitungszeit, die eine Grundlage für eine Zuweisung zu dieser Entgeltgruppe darstelle. Der unbestimmte Rechtsbegriff einer „sehr kurzen Einarbeitungszeit“ helfe bei einer Zuordnung aber nur bedingt weiter, zudem steige der Umfang der Einweisungen und der wiederkehrenden Belehrungen von Beschäftigten in diesem Bereich. Dies trägt zur Ausweitung der Anforderungen ebenfalls bei. Über den weiteren Verlauf des Verfahrens wird in einer der nächsten Ausgaben des KODA Kompass berichtet.

Ludwig Utschneider

Ihre Vertreter und Vertreterinnen der KODA-Mitarbeiterseite erreichen Sie unter:

nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/31 66 89 82.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe

Herausgeber- und Redaktionsanschrift

Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel: 08 21/31 66-89 82 Fax: 08 21/31 66-89 89
info@bayernkoda.de
redaktion@kodakompass.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktion

Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Arthur Langlois, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter; Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift

Abo-Bestellung auch unter www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage

Senser Druck Augsburg
Auflage: 63.000

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

Liebe Leserinnen und Leser,

seit vielen Jahren finden Sie regelmäßig Artikel der Versicherungskammer Bayern zum Thema kirchliche Beihilfeversicherung in Ihrem KODA Kompass. Aber wer ist das eigentlich, die Versicherungskammer Bayern?

Die Ursprünge der Versicherungskammer Bayern

Die Geschichte der Versicherungskammer Bayern beginnt mit der Gründung der „Allgemeinen Brandversicherungsanstalt“ im Jahr 1811, in der alle damaligen Brandversicherungsanstalten zusammengefasst wurden. Denn der Ursprung der öffentlich-rechtlichen Versicherung liegt in Deutschland in der Gebäudebrandversicherung.

„Es soll eine Anstalt für das ganze Reich seyn“ befand König Maximilian I. Joseph Anfang des 19. Jahrhunderts. Dieser Auftrag zur „Centralisirung“ war die Geburtsstunde des heutigen Konzerns Versicherungskammer Bayern. Bereits 10 Jahre darauf, im Jahr 1821, versicherte die „Allgemeine Brandversicherungsanstalt“ knapp eine Million Gebäude im rechtsrheinischen Bayern.

König Ludwig II. verfügte 1875 per Erlass, dass die bis dahin regional geführten Verwaltungen zur „Königlichen Brandversicherungs-Kammer“ zusammengelegt wurden. Diese neue Behörde war zunächst nur für die Verwaltung der Brandversicherungsanstalt bestimmt, sie vereinigte aber im Laufe der Jahrzehnte immer mehr Anstalten, beispielsweise die Bayerische Landeshagelanstalt, unter ihrem Dach. 1896 wurde die „Königliche Brandversicherungs-Kammer“ in „Königliche Bayerische Versicherungskammer“ umbenannt.

Das Aus für das „Königliche“

Mit dem Ende der Monarchie in Bayern im November 1918 strich die Versicherungskammer das „Königliche“ aus ihrem Namen und wurde zur „Bayerischen Versicherungskammer“. In den 1920er Jahren dehnte die Bayerische Versicherungskammer ihr Tätigkeitsfeld weiter aus. 1921 wurde der Bayerische Versicherungsverband gegründet, der alle Zweige der Schaden- und Unfallversicherung umfasste. Ein Jahr später folgte die Gründung der Bayern Versicherung, um den Bereich der Lebensversicherung abzudecken. 1926 wurde schließlich als „Krankenkasse für Staatsbeamte“ die Bayerische Beamtenkrankenkasse aus der Taufe gehoben. Nach dem Zweiten Weltkrieg und der Währungsreform wandelte sich die Versicherungskammer immer mehr von einer verwaltenden Staatsbehörde hin zu einem Wirtschaftsunternehmen, das dem offenen Wettbewerb unterliegt.

Verkauf und Umstrukturierung

Im Jahr 1994 beschloss der Freistaat Bayern aufgrund der Liberalisierung des EG-Binnenmarkts, die Versicherungskammer zu verkaufen. Neuer Eigentümer wurde der Bayerische Sparkassen- und Giroverband sowie der Sparkassen- und Giroverband Rheinland Pfalz und zum 1. Juli 1995 wurde aus der Bayerischen Versicherungskammer die Holding Versicherungskammer Bayern. Heute ist die Versicherungskammer der bundesweit größte öffentliche Versicherer und mit Beitragseinnahmen von über 8 Mrd. Euro unter den Top Ten der Erstversicherer. Von großer Bedeutung ist das gesellschaftliche Engagement des Konzerns Versicherungskammer. Die auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Strategie der Förderung ehrenamtlicher Einrichtungen und Initiativen, die insbesondere im Bereich der Prävention und Sicherheit tätig sind, wird seit einigen Jahren zusätzlich gestärkt durch die beiden Stiftungen, Versicherungskammer-Stiftung und Versicherungskammer-Kulturstiftung. Zudem ist der Konzern Versicherungskammer bereits zum dritten Mal mit dem Zertifikat „Beruf und Familie“ als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet worden. Er hat rund 6.800 Beschäftigte, davon 327 Auszubildende.

Und die kirchliche Beihilfe?

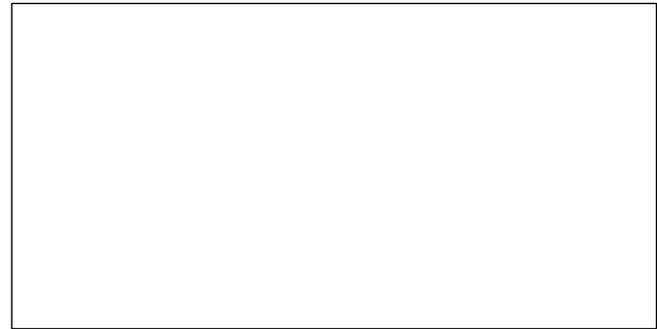
Seit über 50 Jahren arbeiten die bayerischen (Erz-)Diözesen auf dem Gebiet der Beihilfe mit der Bayerischen Beamtenkrankenkasse zusammen. Die Beihilfeversicherung übernahm zu Anfang die Abrechnung und Auszahlung der Beihilfeanträge der Beschäftigten. Zu Beginn der 70er-Jahre wurde die kirchliche Höherversicherungsmöglichkeit geschaffen, die auch heute noch vielen ein Begriff ist: der Tarif 820.

1994 wurden die Beihilfe Regelungen der katholischen Kirche in Bayern einheitlich gestaltet und 1998 eine eigenständige Beihilfeordnung geschaffen. Im Jahr 1999 wurde der Tarif 820 durch den 820 K abgelöst, seit 2013 bieten wir kirchlichen Mitarbeitern den nochmals verbesserten Tarif 820 K Plus an. Darüber hinaus stehen Ihnen mit den Tarifen AS und VorsorgePro S weitere moderne Zusatzabsicherungen zur Verfügung. Mit diesen Tarifen können Sie Ihren gesetzlichen Krankenversicherungsschutz verbessern.

Wenn Sie Fragen zur kirchlichen Beihilfe- oder Höherversicherung haben, dann rufen Sie uns einfach unter (0 89) 21 60-85 05 an! Unsere Spezialisten beantworten Ihnen Ihre Fragen sehr gerne.

Entgeltgruppe 9a Stufe 2 aufgetaut

Beschäftigte erhalten Nachzahlungen



Es war letztlich ein „Tarifunfall“. Bei der Tarifreform Anfang 2017 wurde Beschäftigten, die aus der früheren „Entgeltgruppe 9 Stufe 2“ in die „Entgeltgruppe 9a Stufe 2“ übergeleitet wurden, das Entgelt eingefroren. Ursache war eine Besitzstandsregelung im öffentlichen und kirchlichen Dienst, die einen Entgeltverlust durch die Überleitung verhindern sollte. Das tat sie auch im Monat Januar 2017. Einen Monat später führte sie aber dazu, dass diese Beschäftigten nicht an der allgemeinen Entgelterhöhung im Februar 2017 beteiligt wurden.

Der öffentliche Dienst und die KODA haben den Fehler inzwischen behoben. Den Beschäftigten ist das Entgelt nachzuzahlen und zwar rückwirkend ab Februar 2017. Vollbeschäftigte erhalten 38,95 Euro für jeden Monat seit Februar 2017. Teilzeitkräfte erhalten die Nachzahlung anteilig, je nach ihrem Beschäftigungsumfang. Da die Kommission die Änderung der entsprechenden Besitzstandsregelung erst 2018

beschlossen hat, ist der Anspruch nicht verfallen. Ansprüche können nie verfallen bevor sie entstehen.

Die Nachzahlung betrifft ausschließlich Beschäftigte, die im Dezember 2016 in der sogenannten „kleinen“ Entgeltgruppe 9 Stufe 2 waren und zum Januar 2017 *automatisch* der neuen Entgeltgruppe 9a Stufe 2 zugeordnet wurden. Wer auf Antrag aus der Entgeltgruppe 8 in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet wurde, ist nicht betroffen. In aller Regel werden die Personalabrechnungen die Korrektur auto-

matisch vornehmen. Sollte dies übersehen werden, können sich Beschäftigte an ihre Bezügestelle wenden. Die Telefonnummer steht auf der Entgeltabrechnung.

Manche Beschäftigte sind inzwischen in die Stufe 3 der Entgeltgruppe 9a aufgestiegen. Auch sie erhalten selbstverständlich eine Nachzahlung für die Monate, in denen sie noch in der Stufe 2 waren.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 29 Abs. 2 ABD Teil A, 3. in der von der KODA im März 2018 beschlossenen geänderten Fassung.

	EG 9 Stufe 2		EG 9a Stufe 2
	Dezember 2016	Januar 2017	ab Februar 2017
Reguläres Entgelt	2925,94 Euro	2896,81 Euro	2.964,89 Euro
			↗
Besitzstand	2925,94 Euro		

Seit Februar 2017 war die Besitzstandszahlung geringer als das reguläre Entgelt. Deshalb wird jetzt nachgezahlt.

Nürnberg-Fan aus Niederbayern

Michael Wenninger sagt „Servus“ zur KODA

Über 25 Jahre hinweg war er Mitglied in der KODA. Auf diese beachtliche Zeitspanne konnte Michael Wenninger Anfang Februar 2018 zurückschauen und sich von der Kommissionsarbeit verabschieden. Im Rahmen einer kleinen Feier in Nürnberg bedankten sich die Mitglieder der Kommission beim dienstältesten und auf beiden Seiten sehr beliebten und angesehenen KODA-Mitglied. Nach über 40 Berufsjahren tritt er in den verdienten Ruhestand.

Seit 1992 engagierte sich Michael Wenninger, Religionslehrer im Kirchendienst aus Thürnthenning in Niederbayern, für die Belange der Beschäftigten. Seine eigene

Berufsgruppe lag ihm stets besonders am Herzen. Der Religionsunterricht war für ihn Berufung und Leidenschaft.

In gleicher Weise engagierte er sich für die anderen Berufsgruppen und war unter anderem lange Zeit Mitglied im Arbeitskreis Kindertagesstätten und im Vorbereitungsausschuss. Seine ruhige und besonnene Art war bei vielen Verhandlungen und kontroversen Diskussionen eine Hilfe und diente dem Ausgleich sowie der Suche nach einer möglichen Lösung. Fairness und Offenheit waren ihm wichtig, ebenso der persönliche Kontakt zu den Kommissionsmitgliedern, sowohl zur Dienstnehmer- als auch zur Dienstgeberseite. *Johannes Hoppe*



Club- und KODA-Fan: Michael Wenninger (Mitte) wurde vom KODA-Vorsitzenden Martin Floß und von Johannes Hoppe, KODA-Vertreter aus Bamberg, verabschiedet.

Foto: L. Utschneider