

## Mehr für Wald, Schule und Hochschule

### Drei Bausteine zu mehr Entgelt

**A**nfang Dezember 2023 gehen die Verhandlungspartner der Länder zufrieden auseinander. Ein Tarifergebnis war erreicht, das von beiden Seiten vertreten werden konnte. In drei Schritten erhalten Beschäftigte durchschnittlich knapp elf Prozent mehr Geld. Im ABD-Bereich bedeutet diese Einigung für den öffentlichen Dienst der Länder Verbesserungen für folgende Beschäftigtengruppen: Waldarbeiter, Beschäftigte an Hochschulen und Lehrkräfte an kirchlichen

Schulen. Die Umsetzung für Hochschul-Beschäftigte, Beschäftigte an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung sowie für Beschäftigte in der Waldarbeit erfolgt unmittelbar, da in Paragraph 1 ABD für diese Bereiche die Bezugnahme zum Tarifvertrag der Länder geregelt ist. Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ist der Weg ein anderer. Weitere Informationen dazu und zum Tarifergebnis finden Sie auf Seite 3.

Ludwig Utschneider



Karikatur: Thomas Pläßmann

## Themen

- 2** **Kita-Beschäftigte**  
*Springer-Tätigkeit kann dauerhaft beim Entgelt berücksichtigt werden*
- 3** **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**  
*Entgelt steigt in drei Schritten*
- 4** **Mehr Geld für kirchliche Beschäftigte**  
*Nächste Entgeltsteigerung zum 1. März um durchschnittlich 11,5% Prozent*
- 6** **Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen**  
*Lehrkräfte mit einschlägiger Lehramtsbefähigung erhalten eine aufwachsende Zulage*
- 7** **Pädagogisches Personal an Ganztagschulen**  
*Neue Entgeltordnung und weitere Verbesserungen*
- 10** **Schwangere im Blick**  
*Beschäftigungsverbote können zum Schutz von Mutter und Kind notwendig werden*
- 12** **25 Jahre KODA Kompass**  
*Mitarbeiterzeitschrift schafft seit einem Vierteljahrhundert Transparenz im kirchlichen Tarifrecht*
- 16** **Kurzmeldungen**
  - Lehrkräfte an Musikschulen
  - Befristungen eingeschränkt
  - Steigerung des Wertguthabens in der Altersteilzeit

## Wir brauchen auch die Älteren

Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen!

Der Versuch der Mitarbeiterseite in der Kommission, eine Altersteilzeitregelung auch künftig im ABD zu verankern, ist Ende letzten Jahres gescheitert. Die Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstgeberseite waren nicht davon zu überzeugen, eine Verlängerung der bis Ende 2022 bestehenden Möglichkeit für Altersteilzeit zu beschließen. Der öffentliche Dienst habe als Teil des Tarifkompromisses die Regelung nicht verlängert. Daher sei das als Teil der Tarifautomatik so zu akzeptieren. Die Mitarbeiterseite berührt die Sorge um die älteren Beschäftigten weiterhin intensiv. Mit einem Altersteilzeitmodell wäre eine Brücke in den Ruhestand fortgeführt worden, die es Kolleginnen und Kollegen ermöglicht hätte, früher aus dem aktiven Arbeitsleben auszuschneiden. Auch wenn das Idealbild so aussieht, dass alle Beschäftigten bis zum Erreichen der Regelaltersrente, für die Jahrgänge ab 1964 mittlerweile das 67. Lebensjahr, voll arbeiten. In der Realität funktioniert das oftmals nicht. Im scheinbaren Gegensatz dazu stehen Zahlen, die das Statistische Bundesamt dokumentierte. Im Jahr 2022 gingen knapp 22 Prozent der Menschen im Alter von 65 bis 69 Jahren einer Erwerbstätigkeit nach. Zehn Jahre zuvor waren es noch elf Prozent. Immer mehr ältere Menschen müssen hinzuverdienen, da die Rente für ein auskömmliches Leben im Ruhestand kaum mehr reicht. Dieses Motiv benennt

auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Agentur für Arbeit in einer Studie aus dem August 2022. Und das ist ein zentraler Grund, warum die Erwerbstätigen-Quote bei den Älteren ansteigt, trotz aller Belastungssituationen. Auffällig ist daneben, dass im Alter auch die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage zunimmt. Mit dem Alter – so die Studie – erhöhe sich der Krankenstand deutlich. Ältere Beschäftigte seien nicht unbedingt häufiger krank, sie fallen aber bei einer Erkrankung meist längere Zeit aus.

Die belastenden Situationen werden mehr, in vielen Fällen fehlt auch die Energie, Aufgaben in der geforderten Menge und Intensität abzuarbeiten. Die stärkere Arbeitsbelastung und die Verdichtung der Arbeitsvorgänge betrifft alle Beschäftigten. Auf diese Entwicklungen in einer zunehmend alternden Gesellschaft muss auch das Tarifrecht Antworten finden. Darauf zu hoffen, KI-gestützte Systeme würden das Arbeiten von Morgen derart revolutionieren, dass wir weniger und nicht zumindest gleich viele Beschäftigte benötigen, ist trügerisch. Gerade in Tätigkeitsfeldern der Kirche, wo es häufig auf die persönlichen Kontakte und die unmittelbare Fürsorge ankommt, helfen Wundermittel aus der digitalen Welt nicht.

Allerorten ist der Fachkräftemangel spürbar. Wir brauchen daher auch die älteren Kolleginnen und Kollegen. Auch und gerade deshalb, da sie über einen unschätzbaren Erfahrungsschatz verfügen, der im guten Miteinander mit den neuen und jungen Beschäftigten Gold wert ist. Doch was tun, um älteren Beschäftigten die Arbeitsphase auf der beruflichen Schlussrunde zu erleichtern? Genau darüber möchte die Mitarbeiterseite in den nächsten Monaten mit der Dienstgeberseite verhandeln. Ob und welche Ergebnisse



Ludwig Utschneider,  
Chefredakteur  
dieser Ausgabe

hier erzielt werden können, steht noch in den Sternen. Im KODA Kompass werden Sie dann aber davon lesen können, wenn die Arbeitsgruppe ihre Arbeit abgeschlossen und die Kommission gegebenenfalls Beschlüsse gefasst hat.

Mit freundlichen Grüßen

*Ludwig Utschneider*  
Ludwig Utschneider

## Zulage für Springer in Kitas dauerhaft

### Befristung der Regelung aufgehoben

Pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte in Kindertagesstätten können seit 1. September 2021 eine Zulage zu ihrer Eingruppierung bekommen, wenn sie als Springerinnen beziehungsweise Springer tätig sind (siehe Kasten rechts). Die Regelung war aufgrund eines Prüfauftrags aus dem damaligen Vermittlungsverfahren vom 1. September 2021 bis 31. August 2023

befristet. Die Bayerische Regional-KODA hat die Befristung aufgehoben. Damit besteht für alle pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte, die in Kindertagesstätten als Springerinnen und Springer arbeiten und die entsprechenden Bedingungen erfüllen, die Möglichkeit, diese Zulage auch in Zukunft zu erhalten.

Josef Glatt-Eipert

#### Nummer 30 Anmerkung Nr. 1 b ABD Teil A, 2.3.

Beschäftigte, die im Zeitraum von sechs Monaten in mindestens drei Kindertageseinrichtungen mit unterschiedlichen Konzepten (verschiedene Altersgruppen; offene bzw. geschlossene Konzepte; andere konzeptionelle Ausrichtungen), davon mindestens vier Wochen in einer Einrichtung, tätig sind, können rückwirkend ab dem ersten Monat eine Zulage erhalten. Diese Zulage entspricht dem Unterschiedsbetrag bei pädagogischen Ergänzungskräften zwischen den Entgeltgruppen S 3 und S 4, bei pädagogischen Fachkräften zwischen S 8a und S 8b. <sub>2</sub> Beschäftigte, mit denen arbeitsvertraglich ein mobiler Einsatz (Springertätigkeit) vereinbart ist, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit die in Satz 2 genannte Zulage.



Mehr Entgelt auch an kirchlichen Schulen in der Diözese Eichstätt – von der Besoldungserhöhung in drei Schritten profitieren auch die Lehrkräfte an der Realschule in Rebdorf.

Foto: Werner Neunherz / pixello.de

## Entgeltsteigerungen für Lehrkräfte

Drei Schritte bis Februar 2025 – Inflationsausgleich jetzt, pauschale Anhebung im November und dann nochmals 5,5 % im Februar 2025

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen erhalten ein Entgelt auf Basis der A-Besoldung der bayerischen Beamtinnen und Beamten. Hier bedarf es noch entsprechender Beschlüsse des Bayerischen Landtags. Unabhängig davon hat Finanzminister Albert Füracker unmittelbar nach Ende der Tarifverhandlungen Anfang Dezember bereits angekündigt, das Tarifergebnis inhaltsgleich auch auf die bayerischen Beamtinnen und Beamten anzuwenden. Damit werden die Erhöhungen auch für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen wirksam, da hier eine Tarifautomatik die unmittelbare Umsetzung entsprechender Änderungen im Beamtenbesoldungsrecht bestimmt. Der Gesetzentwurf ist dem Landtag mittlerweile zugeleitet worden.

### Inflationsausgleich als erster Schritt

Zeitnah nach dem Tarifabschluss sollten Beschäftigte eine erste Inflationsausgleichszahlung erhalten. Insgesamt sieht das Tarifergebnis für Beschäftigte ein Inflationsausgleichsgeld in Höhe von 3 000 Euro vor, wobei eine erste Einmalzahlung in Höhe von 1 800 Euro für den Dezember 2023 zu leisten ist und dann von Januar bis einschließlich Oktober 2024

monatlich 120 Euro zu zahlen sind. Diese Zahlungen sind weder zu versteuern noch unterliegen sie der Sozialversicherung. Allerdings gehen sie auch nicht in das zusatzversorgungspflichtige Entgelt ein. Es werden also daraus keine Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt. Bei Beschäftigten in Teilzeit wird dieses Inflationsausgleichsgeld anteilig ausbezahlt. Voraussetzung für die Einmalzahlung ist ein bestehendes Arbeitsverhältnis am 9. Dezember 2023 und ein Anspruch auf Entgeltzahlung an mindestens einem Tag im Zeitraum 1. August bis 8. Dezember 2023. Um die monatlichen Zahlungen im Zeitraum Januar bis Oktober 2024 zu erhalten, muss für den einzelnen Monat ein Beschäftigungsverhältnis bestehen und jeweils Anspruch auf einen Tag Entgelt pro Monat gegeben sein. Es ist zu hoffen, dass eine erstmalige Auszahlung des Inflationsausgleichs im April 2024 erfolgen wird.

### Pauschale Erhöhung im November 2024

Ab 1. November 2024 folgt der nächste Schritt. Die einzelnen Tabellenentgelte werden jeweils um 200 Euro erhöht.

### 5,5 % mehr ab Februar 2025

Der dritte Erhöhungsschritt erfolgt dann zum 1. Februar 2025. Zu diesem Zeitpunkt werden die Entgelte nochmals um 5,5 Prozent angehoben. Die Laufzeit des zugrunde liegenden Tarifvertrags reicht mindestens bis 31. Oktober 2025. Erst zu diesem Zeitpunkt kann eine Kündigung des Tarifvertrags erfolgen und es können erneute Verhandlungen zu den Entgelten im Bereich des öffentlichen Diensts der Länder begonnen werden.

Ludwig Utschneider

## Inflationsausgleich auch für Auszubildende

Auszubildende haben ebenfalls Anspruch auf einen Inflationsausgleich, wobei die Einmalzahlung 1 000 Euro beträgt und die monatlichen Zahlungen im Zeitraum Januar bis Oktober 2024 jeweils 50 Euro betragen. Die Regelung für Auszubildende greift aber voraussichtlich nur für den Bereich Waldarbeiter und Hochschulen, sofern dort im kirchlichen Bereich Auszubildende beschäftigt werden.

# Mehr Geld ab 1. März 2024

## Neue Entgelttabellen für Beschäftigte im ABD-Bereich

Die Tarifeinigung vom vergangenen Jahr beinhaltet deutliche Entgeltsteigerungen zum 1. März 2024. Die neuen Tabellenwerte werden durchschnittlich um 11,5 Prozent angehoben. Diese Er-

höhung setzt sich zusammen aus einem Basisbetrag von 200 Euro und dann noch jeweils eine Erhöhung um 5,5 Prozent. Dort, wo die Erhöhung den Betrag von 340 Euro nicht erreichen würde, ist das

Tabellenentgelt genau um diesen Betrag zu erhöhen. Diese Mindesterrhöhung spielt aber nur eine geringe Rolle, da lediglich Beschäftigte in der Entgeltgruppe 1 und 2 jeweils in der ersten Stufe davon betroffen sind. Die Laufzeit des zugrunde liegenden Tarifvertrags reicht bis mindestens 31. Dezember 2024, erst danach können neuerliche Entgelttarifverhandlungen beginnen. *Ludwig Utschneider*

### Entgelttabelle (Monatsbeträge in Euro) gültig ab 1. März 2024

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
15Ü		6 752,60	7 462,02	8 134,09	8 582,18	8 686,69
15	5 504,00	5 863,92	6 265,40	6 813,49	7 377,29	7 748,20
14	5 003,84	5 329,75	5 755,37	6 227,68	6 754,16	7 132,13
13	4 628,76	4 985,95	5 392,57	5 834,04	6 353,53	6 635,44
12	4 170,32	4 581,34	5 061,67	5 594,63	6 220,01	6 516,74
11	4 032,38	4 410,41	4 765,62	5 151,01	5 678,44	5 975,19
10	3 895,33	4 191,53	4 528,25	4 893,44	5 300,10	5 433,63
9c	3 787,84	4 052,08	4 339,43	4 649,06	4 981,91	5 220,52
9b	3 566,89	3 814,56	3 969,97	4 429,89	4 702,42	5 018,11
9a	3 448,96	3 662,32	3 869,96	4 331,88	4 436,39	4 703,23
8	3 281,44	3 486,59	3 628,68	3 770,54	3 922,69	3 995,85
7	3 095,23	3 331,58	3 472,38	3 614,47	3 748,49	3 820,45
6	3 042,04	3 236,55	3 372,94	3 507,92	3 640,49	3 708,02
5	2 928,99	3 117,67	3 245,11	3 380,06	3 505,47	3 570,28
4	2 802,62	2 993,55	3 153,75	3 253,48	3 353,20	3 411,60
3	2 762,69	2 968,02	3 017,99	3 132,21	3 217,92	3 296,43
2Ü	2 601,60	2 835,82	2 921,62	3 036,03	3 114,63	3 229,97
2	2 582,16	2 784,28	2 834,67	2 906,58	3 064,63	3 229,97
1		2 355,52	2 388,86	2 430,55	2 469,42	2 569,47

### Entgelttabelle Beschäftigte in der Pflege (Monatsbeträge in Euro) gültig ab 1. März 2024

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
P 16		4 948,85	5 114,94	5 651,24	6 276,41	6 552,17
P 15		4 847,09	4 999,09	5 379,10	5 833,89	6 007,57
P 14		4 734,92	4 883,26	5 254,07	5 757,88	5 849,82
P 13		4 622,78	4 767,43	5 129,03	5 390,13	5 457,55
P 12		4 398,42	4 535,73	4 878,96	5 089,81	5 187,87
P 11		4 174,11	4 304,05	4 628,90	4 844,63	4 942,71
P 10		3 951,87	4 072,74	4 415,60	4 581,08	4 685,28
P 9		3 770,53	3 951,87	4 072,74	4 305,27	4 403,33
P 8		3 490,40	3 647,59	3 849,10	4 011,86	4 239,52
P 7		3 304,69	3 490,40	3 776,15	3 919,00	4 066,15
P 6	2 820,44	2 990,59	3 161,86	3 526,14	3 619,00	3 790,39
P 5	2 718,00	2 950,63	3 019,01	3 133,28	3 219,01	3 420,40

### Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst (Monatsbeträge in Euro) gültig vom 1. März bis 30. September 2024 (in S 9 weitere Anpassung ab 1. Oktober 2024)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
S 18	4 458,20	4 571,79	5 134,51	5 556,51	6 189,53	6 576,36
S 17	4 110,52	4 395,96	4 853,14	5 134,51	5 697,17	6 027,75
S 16Ü			4 775,69	5 275,07	5 584,55	
S 16	4 026,38	4 304,54	4 614,00	4 993,81	5 415,82	5 669,04
S 15	3 884,14	4 149,76	4 431,15	4 754,68	5 275,17	5 500,22
S 14	3 847,03	4 109,38	4 422,05	4 740,10	5 091,81	5 337,97
S 13Ü	3 814,04	4 069,28	4 419,98	4 701,33	5 052,99	5 228,82
S 13	3 756,97	4 012,60	4 360,80	4 642,12	4 993,81	5 169,65
S 12	3 747,09	4 002,01	4 335,64	4 631,04	4 996,80	5 151,53
S 11b	3 697,55	3 948,84	4 125,39	4 575,55	4 927,22	5 138,23
S 11a	3 631,49	3 877,94	4 053,00	4 501,47	4 853,14	5 064,15
S 10	3 394,81	3 718,24	3 879,97	4 363,14	4 757,25	5 080,96
S 9 (bis 30.09.24)	3 371,39	3 598,79	3 864,55	4 253,22	4 620,71	4 902,44
<b>S 9 (ab 01.10.24)</b>	<b>3 439,30</b>	<b>3 671,40</b>	<b>3 935,15</b>	<b>4 325,50</b>	<b>4 694,75</b>	<b>4 979,60</b>
S 8b	3 371,39	3 598,79	3 864,55	4 253,22	4 620,71	4 902,44
S 8a	3 303,85	3 526,31	3 755,83	3 973,29	4 185,86	4 409,39
S 7	3 223,59	3 440,19	3 655,70	3 871,17	4 032,82	4 276,40
S 4	3 091,81	3 298,76	3 487,33	3 615,30	3 736,51	3 925,36
S 3	2 924,89	3 119,62	3 300,78	3 467,12	3 543,23	3 634,14
S 2	2 719,14	2 838,41	2 926,64	3 022,45	3 130,19	3 237,95

Die **Anpassung in S 9** betrifft verschiedene Fallgruppen, unter anderem jene für Heilpädagoginnen und Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder Beschäftigte als Leiterinnen oder Leiter von Kindertagesstätten mit bis zu 39 Plätzen. Außerdem fallen ständige Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter von Leiterinnen oder Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen darunter.

### Geänderte Zulagen für kirchenspezifische Berufe ab 1. März 2024

Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten	Allgemeine Zulage	in Stufe 4 und 5 in Stufe 6	209,37 Euro 261,71 Euro
Pastoralassistentinnen und -assistenten sowie Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten Gemeindeassistentinnen und Gemeindeassistenten Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten	Zulage Dienst zu ungünstigen Zeiten		156,10 Euro
Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten sowie Religionslehrkräfte im Kirchendienst	Allgemeine Zulage	in Stufe 4 in Stufe 5 in Stufe 6	136,78 Euro 191,48 Euro 341,96 Euro
Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten (sowie Religionslehrkräfte, sofern für besondere Aufgaben zur Mitarbeit in der Gemeinde abgeordnet)	Funktionszulage		273,55 Euro
Religionslehrkräfte im Kirchendienst – Förderschulzulage			18,38 Euro
Pfarrreferentinnen und Pfarrreferenten	Funktionszulage		230,19 Euro
Mesnerinnen und Mesner	Zulage Dienst zu ungünstigen Zeiten	in EG 4 in EG 5 in EG 6	141,92 Euro 146,03 Euro 151,78 Euro



Ausblick auf bessere Vergütung – Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen erhalten mehr Geld.

Foto: Jens Weber / pixello.de

## Schrittweise nach A 13

### Höheres Entgelt von Lehrkräften an kirchlichen Grund- und Mittelschulen

Seit 1. Januar 2024 erhalten Lehrkräfte an kirchlichen Grund- und Mittelschulen mit der jeweiligen vollen Lehramtsbefähigung in A 12 ein höheres Entgelt. Aufgrund der im ABD geregelten Tarifautomatik verändert sich die Vergütung von kirchlichen Lehrkräften automatisch, sofern sich für die entsprechenden verbeamteten Lehrkräfte beim Freistaat Bayern Anpassungen ergeben. Der Bayerische Landtag hatte im vergangenen Juli die entscheidenden Beschlüsse gefasst, um das Einstiegsentgelt

von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen schrittweise bis nach A 13 anzuheben. Dies betrifft voll ausgebildete Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen, die bislang grundständig in A 12 eingruppiert waren.

#### Aufwachsende Zulage

In einem ersten Schritt erhalten diese Grund- und Mittelschullehrkräfte seit 1. Januar 2024 eine monatliche Zulage in Höhe von 80 Euro (bei Teilzeit wird diese

Zulage anteilig gewährt). In den Jahren 2025, 2026, 2027 sowie 2028 werden weitere Erhöhungen folgen.

Zum 1. September 2028, so die aktuelle Gesetzeslage, wird die Einstiegsbesoldung von staatlichen verbeamteten Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen A 13 sein. Zu diesem Zeitpunkt ist dann auch das Personal an kirchlichen Grund- und Mittelschulen, das über die jeweilige volle Lehramtsbefähigung verfügt, in A 13 eingruppiert.

#### Entwicklung der Vergütung von Lehrkräften an Grund- und Mittelschulen (Erfüllerinnen und Erfüller) – "aufwachsende Zulage"

	Lehrkräfte in A 12	Lehrkräfte in A 12 mit Dienstzulage
ab 1. Januar 2024	80 Euro	40 Euro
ab 1. Januar 2025	160 Euro	80 Euro
ab 1. Januar 2026	240 Euro	120 Euro
ab 1. Januar 2027	320 Euro	160 Euro
ab 1. Januar 2028	400 Euro	200 Euro

## Lehrkräfte mit Dienstzulagen

In Anlehnung an die derzeitigen staatlichen Beförderungssämter für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen gibt es für entsprechende kirchliche Lehrkräfte die Möglichkeit, Dienstzulagen zu erhalten. Der Staat kennt das funktionslose Beförderungssamt nach A 12 plus Zulage und für Lehrkräfte mit besonders guten Beurteilungsprädikaten die Beförderung nach A 13. Dieses System ist im ABD für den Bereich Grund- und Mittelschule durch die Dienstzulage (entspricht A 12 plus Zulage) und die weitere Zulage (entspricht dann A 13) nachgebildet worden. Lehrkräfte an kirchlichen Grund- und Mittelschulen, die die erste Dienstzulage erhalten, haben Anspruch auf die hälftige aufwachsende Zulage (siehe Tabelle auf Seite 6). Diese

reduzierte Zulage entspricht den Bestimmungen, die der Staat für seine Lehrkräfte im funktionslosen Beförderungssamt A 12 plus Zulage geschaffen hat. Keinen Anspruch auf diese neue Zulage haben Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen, die ohne Funktion bereits in A 13 eingruppiert sind. Dies entspricht an kirchlichen Grund- und Mittelschulen jenen Lehrkräften, die die weitere Dienstzulage erhalten.

## Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Die neue Anpassungszulage ist aufgrund der Tarifautomatik als neuer, mit der Eingruppierung unmittelbar verbundener Entgeltbestandteil zu sehen. Hier ist keine Beteiligung der Mitarbeitervertretung vorgesehen. Allerdings war und ist die

MAV bei der Vergabe der Dienstzulage im Sinne einer Höhergruppierung im Rahmen eines Zustimmungsverfahrens zu beteiligen. Gleiches ist der Fall, wenn zum 1. September 2028 eine Höhergruppierung der entsprechenden Lehrkräfte nach A 13 erfolgt.

## Abstand zu den Nichterfüllern

Mit der neuen Anpassungszulage weitet sich der Abstand zwischen der Eingruppierung von voll ausgebildeten Lehrkräften mit der entsprechenden Lehramtsbefähigung (sog. Erfüller) und den Nichterfüllern und Nichterfüllern. Hier wird die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte bald darüber beraten müssen, ob beziehungsweise wie diese Gehaltslücke künftig abgedeckt werden kann. *Ludwig Utschneider*

# Reform der Entgeltordnung Ganztags geschafft

## Anbindung an den Sozial- und Erziehungsdienst umgesetzt

Seit 1. August 2023 ist eine runderneuerte Entgeltordnung für das Personal im Ganztags an den kirchlichen Schulen in Kraft. Erstmals war 2017 eine eigene Entgeltordnung für diesen Beschäftigtenkreis ins ABD übernommen worden, damals auf Basis einer entsprechenden Entgeltordnung, die der Freistaat Bayern für das entsprechende Personal an staatlichen Schulen geschaffen hatte.

## Anpassungen nötig

Die vom Freistaat übernommene Entgeltordnung, das stellte sich bald heraus, war an einigen Stellen verbesserungswürdig. So sah diese alte Entgeltordnung zwar vor, Personal mit wissenschaftlicher Hochschulbildung in Entgeltgruppe 11 einzugruppieren, allerdings war diese Fallgruppe um eine abschließende Beispielaufzählung ergänzt, die nur pensionierte Lehrkräfte für die Entgeltgruppe vorsah. Zudem war zunehmend festzustellen, dass die Schulen mit ihren Ganztagsangeboten in Konkurrenz zum Personal für Kindertageseinrichtungen stehen. Daher kam auch die Diskussion auf, das Personal im Ganztags künftig wieder in

Anlehnung an die Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst zu vergüten. Einzelne Schulträger hatten im Übrigen ihr entsprechendes Personal bis 2017 bereits nach diesem Vergütungssystem bezahlt und eingruppiert und damals die Überleitung in die neue Entgeltordnung nicht vorgenommen. Erstmals wurde nun auch die Aufgabe der Koordinatorin oder des Koordinators des Ganztags in der Entgeltordnung abgebildet. Rechtlich ist die jeweilige Schulleitung zwar verantwortlich für die offene oder gebundene Ganztagschule. In der Praxis wird aber meist die unmittelbare Koordinationstätigkeit an der Spitze des Ganztags an eine andere Person übertragen.

## Neues Entgeltsystem

Die im vergangenen Juli beschlossene neue Entgeltordnung sieht nun acht unterschiedliche Entgeltgruppen vor. Hinzu kommen Zulagen, wenn Beschäftigte die Aufgaben einer Koordinatorin oder eines Koordinators des Ganztags übernehmen und dabei mindestens drei Gruppen zu koordinieren haben.

Die bisherige Entgeltordnung kannte zwei unterschiedliche Abschnitte. In einem ersten Teil waren Entgeltgruppen für Beschäftigte zusammengefasst, die nur reine Betreuungsaufgaben wahrzunehmen hatten (bislang Nummer 39.1 ABD Teil A, 2.3.). In einem zweiten Teil waren die Eingruppierungsmöglichkeiten für Beschäftigte im Ganztags, die überwiegend pädagogische Aufgaben wahrzunehmen hatten, zusammengefasst (bislang Nummer 39.2 ABD Teil A, 2.3.). Diese Aufteilung gibt es in der neuen Entgeltordnung nicht mehr. Beschäftigte, die bis 31. Juli 2023 nach Nummer 39.1 ABD Teil A, 2.3. eingruppiert waren, verbleiben bei unveränderter, reiner Betreuungstätigkeit entsprechend eingruppiert.

## Überleitung in das neue System

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ganztags, die bis 31. Juli 2023 nach Nummer 39.2 ABD Teil A, 2.3. eingruppiert waren, werden übergeleitet. Dieses Überleitungsrecht sieht zum einen vor, dass diese Beschäftigten stufengleich

übergeführt werden. Außerdem nehmen sie die in ihrer Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit mit. Sofern Betroffene nach der alten Entgeltordnung Zeiten mit Tätigkeiten in der Entgeltgruppe 5 nachweisen können, werden diese Zeiten auf die Bewährungszeit für die Entgeltgruppe S 4 (fünf Jahre) angerechnet.

Die neue Entgeltordnung darf zudem nicht dazu führen, dass Beschäftigte schlechter gestellt werden. Um dies zu verhindern, ist eine Besitzstandsregelung als Teil der neuen Entgeltordnung beschlossen worden. Eine Besitzstandszulage wird gewährt, wenn das bisherige Tabellenentgelt das neue Tabellenentgelt einschließlich der SuE-Zulage

übersteigt. Deren Höhe bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag. Und zwar zwischen dem neuen Entgelt und jenem Entgelt, das sich bei unveränderter Eingruppierung ergeben hätte. Dieser Unterschiedsbetrag ist für jeden Monat exakt zu berechnen. Es handelt sich folglich um keinen abschmelzenden Besitzstand, sondern um eine dauerhafte Aufzählung, die den jeweiligen Unterschiedsbetrag Monat für Monat abbildet.

Wie bei Überleitungen von alten in neue Entgeltordnungen üblich, ist eine Überprüfung und Neufeststellung der bisherigen Eingruppierungen aufgrund der Überleitung nicht vorgesehen.

### Zulagen zusätzlich möglich

Mit der Überführung der Beschäftigten im Ganztage in die S-Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes ist zudem der Weg eröffnet, dass diese Personen die SuE-Zulage erhalten. Diese beträgt derzeit bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b 130 Euro monatlich, in der Entgeltgruppe S 11b und S 14 sind es 180 Euro monatlich. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Zulage anteilig. Koordinatorinnen und Koordinatoren in den Entgeltgruppen S 8b mit Zulage sowie S 14 mit Zulage erhalten die SuE-Zulage ebenfalls. Wurde Beschäftigten vom Arbeitgeber die Tätigkeit in der

Entgeltgruppe	Tätigkeit
S 2	Beschäftigte ohne einschlägige Ausbildung
S 3	Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung (z.B. Kinderpflegerinnen)
S 4	Beschäftigte der Entgeltgruppe S 3 nach fünfjähriger Bewährung in Entgeltgruppe S 3
S 8a	Erzieherinnen und Erzieher sowie sonstige Beschäftigte in entsprechenden Tätigkeiten (aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen)  Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung (Voraussetzung i.d.R. ein mittlerer Schulabschluss) (z.B. staatl. geprüfter Sportlehrer im freien Beruf)  Beschäftigte mit einschlägiger fachlicher Ausbildung nach Abschluss einer beruflichen Weiterbildung (z.B. Handwerker mit Meisterprüfung)  Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung oder wissenschaftlicher Hochschulbildung und fachlicher Tätigkeit (sofern nicht unter die Entgeltgruppe S 11b bzw. S 16 fallend)
S 8b	Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 8a, die als Koordinatorin oder Koordinator tätig sind
S 8b mit Zulage	Beschäftigte in S 8b, die als Koordinatorin oder Koordinator für mindestens drei Gruppen tätig sind (Zulage in Höhe des Differenzbetrags der Stufen 5 und 6 der Entgeltgruppe S 8b)
S 11b	Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie sonstige Beschäftigte mit einschlägigem Diplomabschluss an einer Fachhochschule bzw. einer Hochschule für angewandte Wissenschaften oder mit einschlägigem Bachelorabschluss
S 14	Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 11b, die als Koordinatorin oder Koordinator tätig sind
S 14 mit Zulage	Beschäftigte in S 14, die als Koordinatorin oder Koordinator für mindestens drei Gruppen tätig sind (Zulage in Höhe des Differenzbetrags der Stufen 5 und 6 der Entgeltgruppe S 14)
S 16	Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender fachlicher Tätigkeit





*Lernen auch am Nachmittag – zunehmend mehr Schülerinnen und Schüler nutzen die Ganztagsangebote an Schulen.*

*Foto: S. Hofschlaeger / pixello.de*

Praxisanleitung übertragen, insbesondere in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern oder von Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern, steht ihnen eine monatliche Zulage von 70 Euro (bei Vollzeit-Tätigkeit) zu. Allerdings ist dafür, wie im Bereich der Kindertageseinrichtungen, Voraussetzung, dass diese Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent der Gesamttätigkeit einhergeht. Diese Zulage wird allerdings nur für Zeiträume gezahlt, in denen die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird. Während des Erholungsurlaubs oder einer Arbeitsunfähigkeit wird sie fortgezahlt.

### Erstmaliger Rechtsanspruch auf mittelbare Arbeit am Kind

Für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen sind Verfügungszeiten beziehungsweise Zeiten zur mittelbaren Tätigkeit längst etabliert und bilden einen festen Bestandteil der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitszeit. Die mittelbare Arbeit am Kind kann der Vor- und Nachbereitung dienen, für notwendige

Dokumentationen oder auch für Elterngespräche genutzt werden. Dieser Anspruch auf mittelbare Arbeit am Kind ist nun auch erstmalig für das Personal im Ganztags geschaffen worden. Dabei entspricht diese Regelung für den Ganztags jener für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen. Für die mittelbare Tätigkeit zur Verfügung stehende Arbeitszeit in einer offenen oder gebundenen Ganztagschule muss mindestens 15 Prozent der gesamten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des in dieser Einrichtung tätigen pädagogischen Personals (Gesamtzeit für mittelbare Tätigkeit) erreichen. Der auf dieser Basis errechnete Gesamtopf an Stunden für die mittelbare Arbeit wird im Rahmen der Dienstplangestaltung auf die einzelnen pädagogischen Beschäftigten verteilt. Verantwortlich dafür ist die Koordinatorin beziehungsweise der Koordinator des Ganztags. Da die mittelbare Arbeit im Rahmen des Dienstplans abgebildet werden muss, hat die Mitarbeitervertretung hier auch ein Beteiligungsrecht. Die längerfristige Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (damit ist eben

auch der Dienstplan gemeint) unterliegt dem Zustimmungsvorbehalt durch die örtliche Mitarbeitervertretung. Unabhängig davon ist noch geregelt worden, dass die Koordinatorin beziehungsweise der Koordinator des Ganztags zusätzlich zu diesem Gesamtbudget hinaus Stunden für die mittelbare Tätigkeit im notwendigen Umfang für die Leitungsaufgaben zur Verfügung gestellt bekommen muss.

### Regenerationstage auch für das Ganztagspersonal

Mit der Zuordnung des Ganztagspersonals zu den Eingruppierungen auf Basis der S-Tabelle (Sozial- und Erziehungsdienst) war der Weg geöffnet, diesen Beschäftigten auch die sogenannten Regenerationstage zu gewähren. Auf Antrag bekommen sie pro Kalenderjahr bis zu zwei Tage zusätzlich frei. Diese sind vergleichbar mit Arbeitsbefreiungstagen (weitere Infos siehe KODA Kompass Nr. 87, Januar 2023). Im Regelfall haben Beschäftigte im Ganztags bereits für das Jahr 2023 entsprechende Ansprüche erworben, sie aber in den wenigsten Fällen

geltend machen können. Daher können Regenerationstage aus 2023 noch bis Ende Jahr 2024 in Anspruch genommen werden.

### Besonderheiten zur Arbeitszeit

Die Angebote des offenen und gebundenen Ganztags beschränken sich in vielen Fällen noch auf die eigentliche Schulzeit. Es nimmt zwar zu, dass Schulen auch Ferienbetreuung anbieten, die oftmals durch das Personal des Ganztags geschultert wird. Aber für Beschäftigte im Ganztag, die nur in den Schulzeiten tätig sind, taucht die Frage nach dem sogenannten Ferien-

überhang auf. Die Schulferien umfassen in der Regel mehr Arbeitstage als jeweils Urlaubsanspruch besteht. Oftmals wird es dann dergestalt geregelt, dass diese Beschäftigten nicht die volle wöchentliche Arbeitszeit in den Schulwochen vergütet bekommen. Dies dient dazu, die Ferientage, die nicht durch den Urlaubsanspruch abgedeckt sind, arbeitsfrei zu stellen, da die entsprechenden Stunden in den Schulwochen hereingearbeitet wurden. Entsprechende Modelle zur Verteilung der Arbeitszeit sind von Dienstgeberseite ebenfalls mit der zuständigen örtlichen Mitarbeitervertretung zu erörtern.

### Reform des Ganztags geht weiter

Die Kommission war sich zudem einig, dass die eigens eingerichtete Arbeitsgruppe Ganztag weitere Aufgaben zu erledigen habe. In erster Linie wird es Ziel sein, in den nächsten Monaten darüber zu beraten, ob für das Personal im Ganztag eine eigene Dienstordnung entwickelt werden soll. *Ludwig Utschneider*

Rechtsgrundlage: Nr. 39 ABD Teil A, 2.3.; zu Regenerations- und Umwandlungstagen Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

## Schutz für Schwangere

### Beschäftigungsverbote dienen der Gesundheit von Mutter und Kind

Das oberste Ziel des Mutterschutzgesetzes ist es, die Frau und das Kind während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit zu schützen. Im Mutterschutzgesetz wird bei den möglichen Schutzmaßnahmen zwischen Umgestaltung, Arbeitsplatzwechsel und einem Beschäftigungsverbot unterschieden.

#### Mitteilung der Schwangerschaft

Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald sie es weiß. Die Mitarbeiterin hat zudem auf Verlangen des Arbeitgebers ein ärztliches Zeugnis (Attest) über das Bestehen einer Schwangerschaft vorzulegen. Sobald dem Arbeitgeber bekannt ist, dass eine Schwangerschaft besteht, hat er auch etwaige Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

#### Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes

Zunächst muss er die bestehende Gefährdungsbeurteilung darauf hin überprüfen, welche Auswirkungen sich für Schwangere ergeben. Er darf eine schwangere Frau weder Tätigkeiten ausüben lassen noch Arbeitsbedingungen aussetzen, die Mutter und Kind gefährden. Hierzu zählen Tätigkeiten, die zum Beispiel mit Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe und

Biostoffen zu tun haben, aber auch ständiges Stehen, Nacharbeit (von 20 bis 6 Uhr) und Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Die Gefährdungsbeurteilung wird dann zusammen mit der Mitarbeiterin erstellt. Der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin klärt den Immunstatus der Schwangeren für den Arbeitgeber ab.

Wenn die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes ergibt, dass unverantwortbare Gefährdungen vorliegen, gilt diese Rangfolge für etwaige Schutzmaßnahmen:

- Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- Umsetzung (an geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz)

#### Beispiele:

**Umgestaltung:** Die Mitarbeiterin am Empfang hat bislang nur stehende Tätigkeiten (acht Stunden am Tag) ausgeführt. Um hier Gefährdungen für Mutter und Kind vorzubeugen, hat der Arbeitgeber für die Mitarbeiterin den Arbeitsplatz mit einem höhenverstellbaren Schreibtisch ausgestattet. Die Mitarbeiterin kann die bislang nur im Stehen durchgeführten Arbeiten nun abwechselnd stehend und sitzend durchführen.

**Umsetzung:** Die Mitarbeiterin hat bislang in der Kinderkrippe gearbeitet. Aufgrund des Immunstatus kann die Mitarbeiterin nicht mehr in der Krippe eingesetzt werden. Der Arbeitgeber hat auch eine Horteinrich-

tung, daher versetzt er die Mitarbeiterin in den Hort. Von den Hortkindern im Schulalter (6-10 Jahren) geht aufgrund des Immunstatus keine Gefahr aus.

#### Betriebliches Beschäftigungsverbot

Wenn eine Gefährdung der Schwangeren auch durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder einer Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz nicht ausgeschlossen werden kann, darf sie nicht beschäftigt werden. Hier spricht der Arbeitgeber dann ein betriebliches Beschäftigungsverbot aus. Er hat auch die Möglichkeit, ein teilweises Beschäftigungsverbot auszusprechen.

#### Beispiel für ein teilweises betriebliches Beschäftigungsverbot:

Die in Vollzeit (39 Wochenstunden) tätige Leiterin einer Kinderkrippe ist schwanger. Der Arbeitgeber hat die Mitarbeiterin sofort nach der Mitteilung der Schwangerschaft zum Betriebsarzt geschickt. Dieser hilft dem Arbeitgeber, den vorhandenen Immunschutz festzustellen. Der Betriebsarzt legt dem Arbeitgeber die Untersuchungsergebnisse vor. Die Mitarbeiterin ist nicht immun gegen Zytomegalie (ein Herpesvirus). Überträger können unter anderem auch Kinder unter drei Jahren sein.

Da die Einrichtung eine reine Krippen-



*Ein neues Leben hat begonnen – davor braucht es den bestmöglichen Schutz für die Mutter und das ungeborene Kind.*

*Foto: Christian v. R. / pixelio.de*

Einrichtung ist und daher nur von unter dreijährigen Kindern besucht wird, ist eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes nicht möglich. Der Arbeitgeber hat keine andere Einrichtung, was eine Umsetzung unmöglich macht. Hier muss der Arbeitgeber dann ein Beschäftigungsverbot aussprechen. Die schwangere Leitung hat bislang auch schon Büroarbeiten von zu Hause aus erledigt. Der Arbeitsplatz zu Hause stellt nach erfolgter Prüfung durch den Arbeitgeber keine Gefährdung für die schwangere Mitarbeiterin und das Kind dar.

Er spricht daher nur ein teilweises Beschäftigungsverbot aus. Die schwangere Mitarbeiterin darf die Einrichtung während des Krippenbetriebs nicht betreten. Sie erhält für die 30 Stunden Arbeitszeit im Gruppendienst ein Beschäftigungsverbot, da sie diesen nicht mehr ausüben darf. Die verbliebene Arbeitszeit von neun Stunden kann sie weiterhin wie gewohnt von zu Hause aus erbringen.

### Ärztliches Beschäftigungsverbot

Der Arbeitgeber beurteilt nur die Gefährdung, die vom Arbeitsplatz ausgeht. Eine Beurteilung des Gesundheitszustandes der Schwangeren kann er nicht treffen. Ob die Gesundheit oder das Leben von Mutter oder Kind beeinträchtigt ist, beurteilt der behandelnde Arzt oder die behandelnde Ärztin. Die ärztliche Beurteilung kann Beeinträchtigungen für Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind im Einzelfall ergeben. Dies führt dann gegebenenfalls zu einem Beschäftigungsverbot. Das Beschäftigungsverbot kann ganz oder teilweise ausgesprochen werden. Bei einem teilweisen ärztlichen Beschäftigungsverbot sollte aus dem Attest auch hervorgehen, welche individuellen Einschränkungen vorliegen. Nur wenn dem Arbeitgeber die Einschränkungen bekannt sind, kann er diese auch beachten.

*Anna-Maria Dallinger*

### Rechtsgrundlage: Mutterschutzgesetz

- § 3 (Schutzfristen vor und nach Entbindung)
- § 11 (unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen)
- § 13 (Rangfolge Schutzmaßnahmen)
- § 15 (Mitteilung Schwangerschaft)
- § 16 (Ärztliches Beschäftigungsverbot)
- § 18 (Mutterschutzlohn)

### Bekomme ich Entgelt im Beschäftigungsverbot?

Eine schwangere Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbotss außerhalb der Schutzfristen (§3 MuSchG) vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei gerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. (§18 Sätze 1 und 2 MuSchG).

# 25 Jahre KODA Kompass

## Einzigartige Öffentlichkeitsarbeit für kirchliche Beschäftigte

Frauen und Männer der ersten Stunde waren dabei, als Ende November in einer kleinen Feierstunde an die Geburtsstunde des KODA Kompass vor 25 Jahren erinnert wurde. 1998 erschien die erste Ausgabe des KODAKompass, mittlerweile erreicht die Leserinnen und Leser die 91. Ausgabe dieser im kirchlichen Bereich einzigartigen Mitarbeiterzeitschrift.

### Anerkennung von Dienstgeberseite

Martin Floß, derzeitiger Vorsitzender der Kommission und Sprecher der Dienstgeberseite, hob in seiner Würdigung hervor, dass der KODA Kompass in der kirchlichen Tariflandschaft Deutschlands tatsächlich etwas Besonderes sei. In dieser besonderen Form werde in keiner anderen arbeitsrechtlichen Kommission über die Beschlüsse zum Arbeitsvertragsrecht informiert. Dienstgeberinnen und Dienstgeber seien zwar nicht immer begeistert über das, was in der Zeitschrift aufgegriffen wird. „Allerdings ist es ein hohes Gut, dass Vertreter der Arbeitgeber unmittelbar in die Redaktionsarbeit eingebunden sind“, so Martin Floß. Hier werde der Grundgedanke der Dienstgemeinschaft überzeugend gelebt.

Den Blick zurück auf die vergangenen 25 Jahre richtete aus Dienstgebersicht der langjährige Vorsitzende und Dienstgebersprecher Wolfgang Rückl. Er hat in seiner Amtszeit den Start des KODA Kompass unmittelbar miterlebt. 1998 löste das erste Heft, präsentiert in der Vollversammlung, Skepsis aus. Dass die Mitarbeiterseite sich anmaßt, das Arbeitsvertragsrecht erklären zu wollen, sei ein Anspruch, den sie schwerlich einlösen könne, so die damalige Einschätzung. Heute wird das als völlig normal angesehen. Der KODA Kompass liefere Informationen, die sich sonst nur in Fachzeitschriften finden lassen. Das spreche für die hohe Qualität dieses Mitarbeiterorgans. Sehr früh schon wurde die Einbindung von Dienstgebervertretern in die Redaktionsarbeit vereinbart. Aus Rückls Sicht liefere die Redaktion Artikel von hoher Qualität ab, was für eine professionelle Arbeitsweise spreche. Auch wenn immer wieder in Kommentaren die

unterschiedlichen Sichtweisen deutlich werden, sei es lobenswert, dass der KODA Kompass bewusst auf klassenkämpferische und aggressive Töne in seiner Berichterstattung verzichte. Mittlerweile ist der KODA Kompass eine Institution, die nicht mehr wegzudenken sei aus der kirchlichen Tariflandschaft in Bayern.

### Pionierleistungen der Mitarbeiterseite

Aus der Gründungsredaktion sind noch zwei Mitglieder auf Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA aktiv. Neben dem Chefredakteur Manfred Weidenthaler ist dies Johannes Hoppe aus der Erzdiözese Bamberg. In den 25 Jahren hätten sich die Rahmenbedingungen für die Redaktionsarbeit deutlich verbessert, so Hoppe. Zu Beginn lieferte man zwar ein vollständiges Heft, allerdings gab es das nur als Kopiervorlage. Diese sollte dann idealerweise von den Mitarbeitervertretungen vor Ort kopiert und an die Beschäftigten verteilt werden. Ab der zweiten Ausgabe konnte in Zusammenarbeit mit der Druckerei Fuchs aus Berching der Druck der Hefte auf die Beine gestellt werden. Gleichwohl waren es schwierige Beratungen, ehe die Dienstgeber erklärten, auch die Portokosten für den Versand der Hefte zu übernehmen. Erst dann war sichergestellt, dass alle Beschäftigten, auf deren Arbeitsverhältnis das ABD Anwendung fand, den KODA Kompass unmittelbar er-

halten konnten. Hoppe beeindruckte auch, welchen Eindruck der KODA Kompass an anderer Stelle hinterließ. Im Rahmen einer Tagung der Gewerkschaft ver.di durfte er den KODA Kompass vorstellen. Layout und hohe Auflage stellten die anderen Mitarbeiterzeitschriften von ver.di in den Schatten. Andererseits ärgerte es die Gewerkschaft, dass in der Redaktion auch Dienstgebervertreter am Tisch saßen. Aber so funktioniert nun einmal der Dritte Weg. Die hohe Qualität des KODA Kompass beruht letztlich auf der intensiven Redaktionsarbeit. Ehe ein Heft bei den Leserinnen und Lesern ankommt, arbeitet die Redaktion, so Chefredakteur Manfred Weidenthaler, ein knappes Vierteljahr an einer Ausgabe. Nach der Themenfindung und der intensiven Besprechung der einzelnen Artikel wird das Heft von den zuständigen Chefredakteuren in das passende Layout gebracht. Parallel beugt sich die Redaktion immer wieder über die Artikel. Nur so wird erreicht, dass die Inhalte passen und das Ganze auch noch verständlich bleibt. Weidenthaler betonte zudem die außerordentlich gute Zusammenarbeit mit der Versicherungskammer Bayern, die seit vielen Jahren Kooperationspartnerin des KODA Kompass ist und regelmäßig eine eigene Informationsseite schaltet. Ziel müsse es sein, so Weidenthaler, auch in Zukunft eine wirkmächtige Informationsarbeit zum Wohle der Beschäftigten abzuliefern.

*Ludwig Utschneider*



*Von Beginn an dabei – Manfred Weidenthaler war Mann der ersten Stunde und ist bis heute einer der Chefredakteure.*

*Foto: Vanessa Mann*

# Die Überraschung war perfekt

Erinnerungen an den ersten KODA Kompass - von Wolfgang Rückl

**D**ie Überraschung war geglückt, als da im Herbst 1998 die Nr. 1 der Zeitschrift vor den Mitgliedern der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA lag. Erwartungsvoll die Mienen der Dienstnehmerseite, der Urheberin des neuen Mediums – skeptisch, jedenfalls reserviert, die der meisten Dienstgebervertreterinnen und Dienstgebervertreter. Solche, die aus der Arbeitnehmerbewegung kamen, wie Berthold Baunach, Würzburg, zeigten positives Interesse an dem „Versuch“. Noch war nicht gesichert, dass sich der KODA Kompass etablieren würde. Der Autor dieser Zeilen warb als ehemaliger Dienstnehmervertreter offen dafür, dem Projekt eine Chance zu geben.

Die Mitarbeiterseite hatte praktisch seit der Konstituierung der KODA auf ihr Recht verwiesen, ihre Wählerschaft zu informieren. Wenn schon die Diözesen diese „Dienstgeberveranstaltung“ in Umsetzung der Grundordnung anordneten, dann müssten sie auch dafür mitsorgen, dass ihnen bei der paritätischen Besetzung der KODA eine halbwegs gleichstarke „Partei“ der Dienstnehmer gegenüberstehe. Und dazu gehörte das Recht der unabhängigen, unkontrollierten, alle Einrichtungen erfassende Information. Wie sollte das gewährleistet werden?

Die Diözesen erklärten schriftlich, keinen Versuch der Einflussnahme auf die redaktionelle Arbeit zu nehmen und auch jeden Versuch einer Kontrolle oder gar Zensur zu unterlassen. Dafür konzidierte die Dienstnehmerseite die Entsendung eines ständigen Dienstgebervertreters zur Mitarbeit in der Redaktion. Für die bayerischen Finanzdirektoren sicherte der Augsburger Prälat Dr. Eugen Kleindienst die Übernahme der Druckkosten zu.

Schließlich wurden auch Mittel für die juristische Beratung und die Freistellung der Redaktionsmitglieder bereitgestellt. Und als es um die Zustellung an das Wahlvolk ging, preschte Baunach aus der ansonsten eher haushälterischen Maindiözese vor und bot, soweit bekannt, unabgesprochen die Kostenübernahme für den Postversand durch die Diözesen an, die beziehungsweise deren Einrichtungen ja auch über die aktuellen Adressenlisten verfügen würden. Gegen den tischetrommelnden Beifall der



**Blick zurück auf 25 Jahre KODA Kompass** – Wolfgang Rückl, ehemaliger Sprecher der Dienstgeberseite und Vorsitzender der Kommission, betont die große Bedeutung der Mitarbeiterzeitschrift. Foto: Vanessa Mann

Dienstnehmerseite erhob sich dienstgeberseitig kein Widerstand. Niemand konnte damals die Auflagenentwicklung zu einem im kirchlichen Bayern flächendeckenden Medium, das bald auch auf jedem Dienstgeberschreibtisch zu finden war, vorhersehen. Diese Entwicklung lag an der Qualität der Beiträge von der ersten Nummer an, die dabei durchaus den Stil der jeweiligen Autoren widerspiegeln. Besonders in rheinischen kirchlichen Juristenkreisen war eher überlegen lächelnd von einer kostspieligen Postille die Rede, die die Dienstgeber den Dienstnehmern als Spielwiese für arbeitsrechtliche Amateure einräume. Man konnte sich schwerlich vorstellen, dass nach der gemeinsamen KODA-Geschäftsstelle auch dieses Projekt unter dem Dach der Diözesen funktionieren könnte. Es war ja auch ein verrücktes Unterfangen, das vielleicht nur gelungen ist, weil es die herkömmlichen Bahnen verließ.

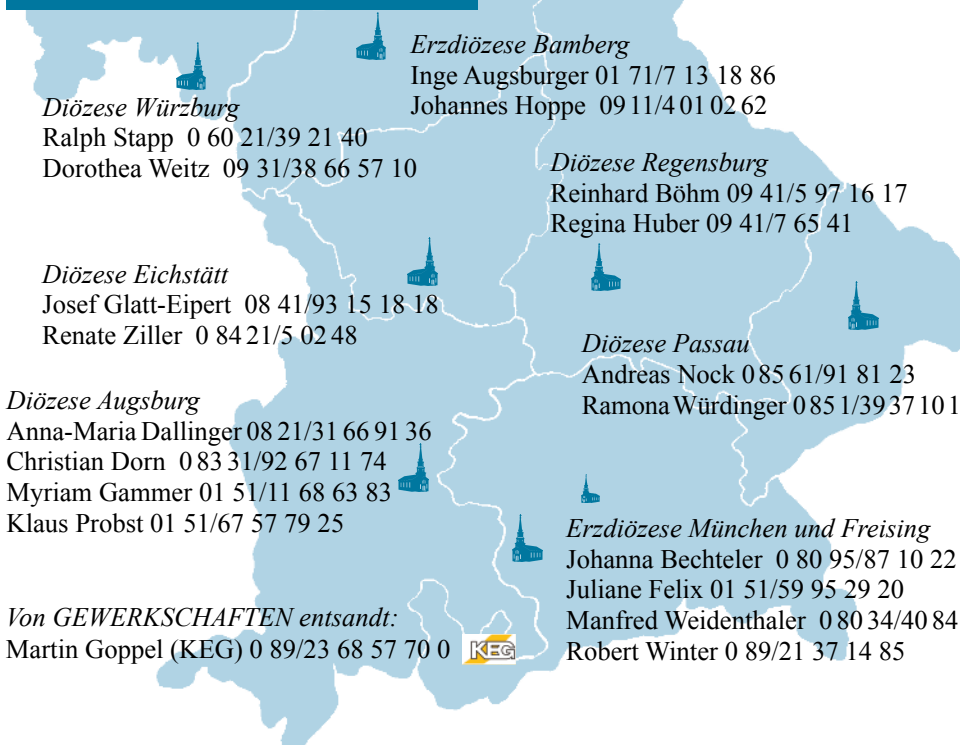
Es brauchte nicht lange, bis der KODAKompass als periodisches Info-Organ wahrgenommen wurde, von manchen Dienstgebern auch mit der Sorge, dass durch die Darlegung einer Rechtslage in ihrer Einrichtung Handlungsbedarf entstehen könnte. Das war genau im Sinne der Herausgeber. Es wurden keine Personen angeklagt oder Einrichtungen bloßgestellt. Es wurde sauber, wenn auch engagiert, arbeitsrechtlich informiert

und auf die Möglichkeiten der Durchsetzung von Rechtsansprüchen hingewiesen. Konsequenterweise wurde auf jede Konfrontation verzichtet, wie sie in tariflichen Auseinandersetzungen üblich ist. Nicht unwesentlich gesteigert wurde der Informationswert des KODAKompass durch regelmäßige Beiträge über Beihilfeangelegenheiten, was mit dem bei der Versicherungskammer Bayern für Kirchenangelegenheiten zuständigen Abteilungsleiter, Norbert Kronawitter, eingefädelt wurde. Dieses Thema ging alle an. Der KODAKompass hat schnell sein Gesicht entwickelt. „Es steht im KODAKompass“ wurde zu einem Argument, das von beiden Seiten akzeptiert wurde. Mittlerweile gibt es auch viele außerbayerische Leserinnen und Leser. Wie einmalig das Projekt ist, zeigt sich daran, dass es bis heute keine Nachahmer im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz gibt.

2006, nach acht Jahren dienstgeberseitiger Mitarbeit in der Redaktion altersgemäß ausgeschieden, erwarte und lese ich noch heute jede Ausgabe des KODAKompass. So kann ich über die Jahre die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA zeitversetzt einigermaßen mitverfolgen. Ich wünsche der Redaktion weiterhin Unabhängigkeit, Unbestechlichkeit, Mut und Gelassenheit. Es darf auch mal knarzen.

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](mailto:Nachname@kodakompass.de)

Die Anschriften erfahren Sie unter [www.kodakompass.de](http://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](http://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](http://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.: 08 21/31 66-89 81

Fax: 08 21/31 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](http://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.

# Kurz unachtsam – Zack – schon ist es passiert. Ein Unfall!



Autounfall, Arbeitsunfall, Sportunfall. Jeder kennt es und viele haben es auch schon selbst erlebt. Doch was genau ist eigentlich ein Unfall? Wie wird der Begriff von Versicherungen definiert? Ein Unfall liegt vor, wenn die versicherte Person durch ein plötzlich von außen auf ihren Körper wirkendes Ereignis unfreiwillig eine Gesundheitsschädigung erleidet (§ 178 II S.1 Versicherungsvertragsgesetz). Der Unfallbegriff beinhaltet damit fünf Merkmale: Ereignis, Gesundheitsschädigung, plötzlich, von außen, unfreiwillig. Fehlt auch nur eine dieser Voraussetzungen, so liegt kein Unfall im Sinne der privaten Unfallversicherung vor. Bei Versicherungsgesellschaften spricht man oft von der Eselsbrücke PAUKE:

- P** – plötzlich
- A** – von außen
- U** – unfreiwillig
- K** – auf den Körper
- E** – wirkendes Ereignis

Neben dem klassischen Unfallbegriff gibt es auch noch den „erweiterten Unfallbegriff“. Damit sind einem Unfall gleichgestellte Ereignisse gemeint, bei welchen das Merkmal „von außen“ fehlt. Beispiele hierfür sind klassische Sportunfälle, welche durch erhöhte Kraftanstrengung passieren: Muskelzerrungen, Kapselrisse etc.

## Doch wo passieren eigentlich die meisten Unfälle? – Zuhause!

Knappe 3 Millionen Menschen verunfallen jedes Jahr in ihrem eigenen Zuhause. Dabei sterben rund 8.000 Menschen nach Unfällen im Haushalt. Im Vergleich dazu, sterben im Straßenverkehr nicht mal halb so viele. Wissenschaftler vermuten, dass das daran liegt, dass das Risikobewusstsein in den eigenen vier Wänden sinkt, da man sich dort sehr gut auskennt. Man nutzt eben lieber kurz den wackeligen Küchenhocker, statt die Leiter aus der Garage zu holen. Die Top-Unfallursache im Haushalt sind Stürze. Stürze vor allem bei der klassischen Hausarbeit. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass hierbei mehr als 70 Prozent der Verunfallten Frauen sind. Bei Unfällen beim Heimwerken sieht das allerdings ganz anders aus. Hierbei sind 87 Prozent der Männer die Verunfallten. Die Gefahren drohen allerdings nicht nur im Haus, auch im Garten oder um das Haus finden sich Hotspots für Unfälle.

Und was passiert, wenn ich aufgrund eines Unfalls ins Krankenhaus muss?

Habe ich dann Anspruch auf Leistungen wie zum Beispiel:

- › Unterbringung im komfortablen 1- oder 2-Bettzimmer?
- › Privatärztliche Behandlung durch einen Spezialisten?
- › Freie Wahl des Krankenhauses?

## Neugierig geworden?

Dann freuen Sie sich schon jetzt auf unseren neuen Tarif. Diesen werden wir Ihnen, ab Mitte April in einer exklusiven Aktion zur Produktneueinführung vorstellen und anbieten. Mehr zur Aktion und auch zum Tarif finden Sie in der nächsten Ausgabe.

**Sie sind schon im Tarif 820 K Plus versichert?**

**Dann sind Sie bereits bestens für stationäre Krankenhausbehandlungen abgesichert.**

# Lehrkräfte an Musikschulen geregelt

## Entgeltordnung und Sonderregelungen beschlossen

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

**A**uch wenn es nicht viele Beschäftigte an kirchlichen Einrichtungen in Bayern sind, schien es sinnvoll, Regelungen für Lehrkräfte an Musik- beziehungsweise Instrumentenschulen auch für den ABD-Bereich zu schaffen. Mit Wirkung zum 1. August 2023 ist die einschlägige Entgeltordnung aus dem Tarifbereich des öffentlichen Dienstes der Kommunen ins ABD aufgenommen worden. Darüber hinaus mussten die einschlägigen Sonderregelungen für Musikschul-Lehrkräfte ins ABD eingebunden werden. Darin werden in Ergänzung zum allgemeinen Teil Bestimmungen zur Arbeitszeit und zum Erholungsurlaub dieser Lehrkräfte festgehalten.

*Ludwig Utschneider*

[Rechtsgrundlage: Nr. 26 ABD Teil A, 2.3. sowie B, 7. ABD \(Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Musikschulen\)](#)

## Befristungen eingeschränkt

### Vermittlungsergebnis der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission wirkt sich auf das ABD aus

**I**m Januar 2024 hat der Vermittlungsausschuss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission eine ersetzende Entscheidung zu Befristungen getroffen. Diese Entscheidung wurde in das ABD übernommen und wird zum 1. Juni 2024 in Kraft treten.

Die sogenannten Kettenbefristungen werden deutlich begrenzt. Das Aneinanderreihen von befristeten Arbeitsverträgen ist grundsätzlich nur noch für einen Zeitraum von maximal sechs Jahren möglich. In diesem Zeitraum darf es maximal zwölf aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge geben.

Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund sind weitestgehend abgeschafft. Nur noch wenige und eng begrenzte Ausnahmen sind möglich. Die Entscheidung beschränkt sachgrundlose Befristungen auf folgende Fälle: eine sachgrundlose Befristung zur Erprobung darf längstens zwölf Monate dauern. Sollten Stellen von Mitarbeiterinnen

oder Mitarbeitern aus Drittmitteln finanziert werden, die nur zeitlich befristet zur Verfügung stehen, ist eine sachgrundlose Befristung bis zu maximal 21 Monaten möglich. Diese Frist gilt auch in Fällen, in denen eine Einrichtung eine neue Aufgabe übernimmt, deren Fortführung ungewiss ist. Ausnahmen gelten zudem für den Bereich befristeter Arbeitsverträge im wissenschaftlichen Bereich. Hier setzt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz andere Vorgaben, die durch das Vermittlungsergebnis nicht ausgehebelt werden sollten.

Schließlich schreibt die ersetzende Entscheidung fest, dass befristet Beschäftigte bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die auf Dauer angelegt sind, bevorzugt zu berücksichtigen sind, wenn sachliche und persönliche Voraussetzungen für die Stelle erfüllt sind. Weitere Informationen erfolgen in einer der nächsten Ausgaben des KODA Kompass.

*Ludwig Utschneider*

## Auswirkungen der Tarifsteigerung auf Beschäftigte in Altersteilzeit

### Wertguthaben erhöht sich ab 1. März 2024 um 11,5 %

**U**nabhängig von der Tatsache, dass die Altersteilzeitregelung über den 31. Dezember 2022 hinaus nicht verlängert wurde, gibt es weiterhin Beschäftigte, die vor diesem Stichtag einen Vertrag über die Altersteilzeit abgeschlossen haben. Beschäftigte im Blockmodell der Altersteilzeit erhalten in der aktiven Phase die Hälfte des ihnen aufgrund ihres Tätigkeitsumfangs zustehenden Entgelts. Die andere Hälfte fließt in das Wertguthaben, das dann in der Freistellungsphase ausgezahlt wird. Und dieses Wertguthaben wird zum 1. März 2024 in Folge der Tarifeinigung aus dem Jahr 2023 ebenfalls um 11,5 Prozent angehoben.

*Ludwig Utschneider*

[Rechtsgrundlage: § 7 Abs. 2 ABD Teil D, 6a.](#)