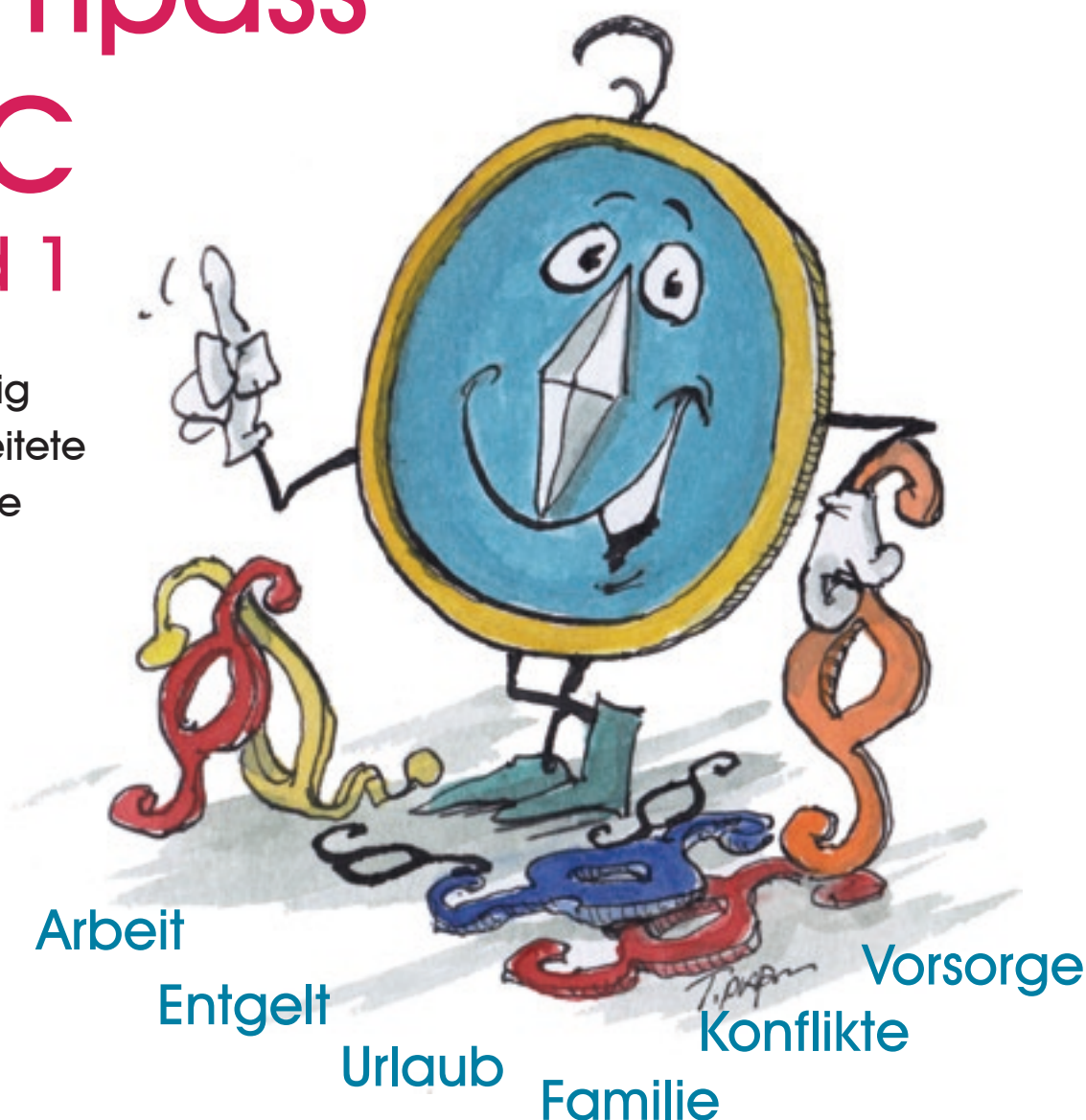


Kompass

ABC

Band 1

vollständig
überarbeitete
4. Auflage



Mein kirchliches Tarif- und Arbeitsrecht
Stichwort 1 bis 43

Autoren

der aktuellen Neuauflage:



Reinhard
Böhm

Christian
Dorn

Juliane
Felix



Myriam
Gammer

Josef
Glatt-Eipert

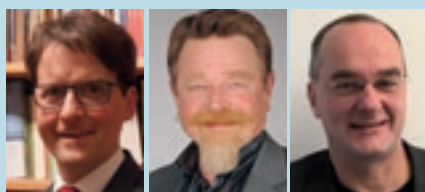
Anna-Maria
Jockel



Andreas
Nock

Klaus
Probst

Ralph
Stapp



Ludwig
Utschneider

Manfred
Weidenthaler

Robert
Winter



Veronika
Zimmermann-Hofmaier

Autoren der 1. bis 3. Auflage:

Franz Aigner, Christian Dorn,
Dr. Joachim Eder, Josef Glatt-
Eipert, Johannes Hoppe,
Andreas Nock, Markus Schweizer,
Ralph Stapp, Ludwig Utschneider,
Manfred Weidenthaler, Dorothea
Weitz, Robert Winter

Wir danken den Dienstgebervertre-
tern Tobias Rau und Martin Floß für
ihre Mitarbeit.



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Leben wir im kirchlichen Dienst in der Wellness-Landschaft?

Liebe Leserin,
lieber Leser,

geht's den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Kirchendienst zu gut? Was das alles kostet! Ein massiver Kritikpunkt ist zur Zeit die zu teure Information der Beschäftigten. In welchem Privatbetrieb werden Beschäftigte mit solchem Aufwand über ihre Rechte informiert? Und das Ganze frei Haus auf Kosten der Arbeitgeber! Wohl nur in den wenigsten.

Aber die katholische Kirche und auch die evangelische Kirche haben sich für das Prinzip der „Dienstgemeinschaft“ entschieden. Dienstgemeinschaft meint zunächst einmal die gemeinsame Verantwortung für den Sendungsauftrag Jesu und die „zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes“. Übersetzt auf die konkreten Arbeitsbeziehungen gehören zur Dienstgemeinschaft Mitbestimmung, Fairness und Chancengleichheit.

- Deshalb „leisten“ sich die bayerischen Diözesen eine Bayerische Regional-KODA. Alle Beschäftigten sollen durch Wahlen die Möglichkeit haben, über ihre Arbeits- und Lohnbedingungen mitzubestimmen.
- Deshalb ist die Wahl einer Mitarbeitervertretung vor Ort Pflicht. Sie ist nicht nur eine unverbindliche Möglichkeit wie die Wahl eines Betriebsrats in der Privatwirtschaft.
- Deshalb erhalten Sie seit über 25 Jahren in Bayern den KODA Kompass. Beide, Arbeitgeber und Beschäftigte, sollen den gleichen Informationsstand haben, um sich auf Augenhöhe begegnen zu können.

Wie die Dienstgemeinschaft vor Ort gelebt wird, das ist sehr unterschiedlich. Viel hängt von den einzelnen Menschen mit ihren Stärken und ihren Unvollkommenheiten ab. Eine Wellness-Landschaft ist der Kirchendienst daher ganz sicher nicht. Aber für viele ein guter Platz zum Leben und Arbeiten. In der Kirche ist manches anders – und oft bin ich froh drum.

Eine nützliche Lektüre wünscht Ihnen
im Namen des KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler,

Themen

4 Grundlagen – für Neue und Erfahrene

Für wen das ABD (nicht) gilt – besondere Tätigkeitsfelder

Lehrkräfte kirchlicher Schulen – viele Regelungen aus dem Beamtenrecht

In der Kirche ist manches anders – das Besondere kurz erklärt

Der Bauplan des ABD – vom Allgemeinen zum Speziellen

Das Online-ABD – sich auf der Homepage zurechtfinden

Die wichtigsten Begriffe – auf einen Blick

12 Pflichten und Rechte – Was der Chef alles (nicht) darf

- Direktions- und Weisungsrecht
- Billiges Ermessen
- Probezeit
- Arbeitsvertrag
- Nebenabrede zum Arbeitsvertrag
- Befristung
- Teilzeit / Beschäftigung reduzieren
- Flexibler Beschäftigungsumfang
- Betriebsübergang
- Honorarvertrag
- Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit
- Dienstordnung
- Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz
- Überlastungsanzeige
- Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien
- Umsetzung, Versetzung, Abordnung
- Verschwiegenheit und Datenschutz
- Mobiles Arbeiten
- Prävention und Umgang mit sexuellem Missbrauch
- Geschenkannahme und Compliance
- Mitarbeitergespräch

24 Arbeitszeit ist Lebenszeit

- Wochenarbeitszeit und Dienstplan
- Pausen
- Arbeitsbefreiung
- Mehrarbeit und Überstunden
- Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Bereitschaftszeit
- Arbeitszeitkonto
- Erholungsurlaub
- Betriebsurlaub und Schließzeiten
- Feiertage
- Regenerations- und Umwandlungstage
- Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeiten
- Arbeitszeiterfassung

- Dienstreisezeit
- Nebentätigkeit
- Sabbatjahr

35 Vorsorge – auf die Zukunft vorbereitet

- Zusatzversorgung
- Entgeltumwandlung und Riestervertrag
- Beihilfe
- Beihilfe, Höherversicherung
- Geburtspauschale, Fehl-/Totgeburt
- Vermögenswirksame Leistungen
- Günstigere Versicherungen

Themen im Band 2 – erscheint im Juni 2025

44 Wenn mich die Familie braucht

- Mutterschutz
- Elternzeit
- Sonderurlaub
- Teilzeitananspruch



Foto:
Matthias
Weidenthaler

Wer mir weiterhilft

Ansprechpersonen auf Seite 7

Schlagwort-ABC kompakt

auf der Rückseite dieses Heftes. Ausführliches Stichwortverzeichnis im Band 2, Seite 74 f.

Neu im Kirchendienst

Artikel mit diesem Zeichen sind für Neueingestellte von besonderem Interesse.



Impressum auf Seite 33

- Pflegezeit und Familienpflegezeit
- Kinder: Betreuung bei Krankheit
- Kinderbetreuungszuschuss

49 Das Entgelt – der Lohn für die Mühe

- Entgelttabellen und Entgelterhöhungen
- Eingruppierung
- Ausbildungs- und Prüfungspflicht
- Höherwertige Tätigkeit und Höhergruppierung
- Entgeltstufen
- Jahressonderzahlung
- Besondere Einmalzahlung
- Kinder- und Familienzuschlag
- Zeitzuschläge
- Reisekosten und Fahrkosten
- Jubiläumsgeld
- Arbeitsmarktzulage
- Ballungsraum- und Münchenezulage
- Geringfügige Beschäftigung
- Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale
- Auszahlung des Entgelts
- Ausschlussfrist

59 Krankheit – gesund werden, gesund bleiben

- Arbeitsunfähigkeit
- Entgeltfortzahlung, Krankengeld, Krankengeldzuschuss
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wiedereingliederung
- Schwerbehinderung
- Ärztliche Untersuchung
- Erwerbsminderung, Berufsunfähigkeit

63 Probleme und Konflikte – wenn's mal schwierig wird

- Abmahnung
- Kündigung durch den Arbeitgeber
- Kündigungsfristen
- Vertragsänderung
- Änderungskündigung
- Haftung und Versicherung
- Personalakt
- Mitarbeitervertretung (MAV)
- Schlichtungsstelle
- Kirchliches Arbeitsgericht und Einigungsstelle

70 Wenn die gemeinsame Zeit zu Ende geht

- Rente und Weiterarbeit
- Regelaltersgrenze
- Altersteilzeit
- Arbeitgeberwechsel
- Auflösungsvertrag
- Arbeitszeugnis
- Todesfall

Für wen die allgemeinen Teile des ABD nicht gelten

Für einige Mitarbeitende finden andere Tarifwerke Anwendung. Einzelne Bestimmungen des kirchlichen Tarifrechts ABD gelten jedoch auch für diese Beschäftigten.



Hochschulen und Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung

Für Beschäftigte an Hochschulen sowie Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung findet der Tarifvertrag der Länder (TV-L) Anwendung.

Waldarbeit

Für Beschäftigte in der Waldarbeit darf der einschlägige Tarifvertrag für den Freistaat Bayern, der TV-L-Forst, vereinbart werden.*



Buchhandel

Für Beschäftigte im Buchhandel, die überwiegend in einem Ladengeschäft tätig sind, darf der zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem Arbeitgeberverband der Verlage und Buchhandlungen in Bayern abgeschlossene Tarifvertrag angewandt werden.*

Brauereien

Für Beschäftigte in Brauereien darf der zwischen der Gewerkschaft NGG und der Bayrischen Ernährungswirtschaft e.V. abgeschlossene Tarifvertrag vereinbart werden.*



Hotels und Gaststätten

Für Beschäftigte in Hotels und Gaststätten darf der zwischen der Gewerkschaft NGG und der DEHOGA Bayern vereinbarte Tarifvertrag angewandt werden.* Die kirchlichen Bildungshäuser fallen nicht unter den Begriff Hotel, hier ist das ABD zwingend in vollem Umfang anzuwenden (Protokollnotiz zu § 1 Absatz 4 ABD).



Handel und Handwerk bei Ordensgemeinschaften

Institute des geweihten beziehungsweise apostolischen Lebens dürfen bei bestimmten Tätigkeiten im Bereich Handel und Handwerk die jeweiligen Branchentarifverträge anwenden. § 1 ABD enthält eine abschließende Auflistung, welche einschlägigen Tarifverträge arbeitsvertraglich vereinbart werden dürfen.* Die Vereinbarung anderer Tarifverträge als der dort Genannten wäre rechtswidrig:



Für alle Beschäftigten gelten folgende Teile des ABD:

D, 10 d: Alle Beschäftigten haben Anspruch auf arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Näheres im Stichwort → [Zusatzversorgung](#), Seite 35

Teil H: Dieser Teil des ABD enthält die von der deutschlandweiten „Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission“ erlassenen Regelungen:

H, 5. enthält Vorschriften für den Wechsel zwischen katholischen kirchlichen Arbeitgebern, die unterschiedliches kirchliches Tarifrecht anwenden.

H, 6. schränkt die Befristung von Arbeitsverträgen ein. Näheres beim Stichwort → [Befristung](#), Seite 14.

D, 1.: Hier steht, was in Arbeitsverträge aufgenommen werden muss.

D, 1a.: Vorschriften zur Prävention sexualisierter Gewalt

D, 2.: Kontrolle dienstlicher Internet-Zugänge

Im Internet unter
www.onlineABD.de



Bilder von oben:

- Kath. Uni Eichstätt, J. Glatz-Eipert;
- Rainer Sturm/pixelio.de;
- Michaelsbund Buchhandlung, J. Felix;
- Kloster Metten, Wolfgang Langer/pixelio.de

*Alternativ ist es zulässig, mit diesen Beschäftigten die allgemeine Regelung des ABD zu vereinbaren (Abs. 9 § 1 ABD)

Auszubildende, dual Studierende, Praktikanten

Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie dual Studierende sind keine „Beschäftigten“ im Sinne des Arbeitsrechts. Bei ihrer Tätigkeit steht die Ausbildung und nicht die Arbeitsleistung im Vordergrund. Für sie gibt es besondere Teile innerhalb des kirchlichen Tarifrechts ABD:

Berufsausbildung

Für Auszubildende insbesondere in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen und in der praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher (PiA) gilt Teil E, 1.



Duale Studiengänge

Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge sind im Teil E, 4. geregelt, praxisintegrierte duale Studiengänge im Teil E, 5.



Praktika

Insbesondere für das Berufspraktikum im Rahmen der Erzieherinnen-beziehungsweise Erzieherausbildung gibt es den Teil E, 2.



Weitere Praktika

Viele weitere Praktika, insbesondere das Sozialpädagogische Einführungsjahr (SEJ), Vorpraktika, ausbildungsbegleitende Praktika (zum Beispiel Kinderpflegeschule), studienbegleitende Praktika (Praxissemester) und Berufspraktika im hauswirtschaftlichen und pflegerischen Bereich, sind geregelt im Teil E, 3.



Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Für sie gilt nicht alles – viele Regelungen aus dem Beamtenrecht

Das ABD bildet das Fundament für das Arbeitsvertragsrecht der kirchlichen Beschäftigten und damit auch für die Lehrkräfte kirchlicher Schulen. Voraussetzung ist aber, dass der jeweilige Schulträger die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO) übernommen hat. Weitere Voraussetzung ist, dass der Schulträger nicht satzungsgemäß

dazu verpflichtet ist, die Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas (AVR) anzuwenden.

Vorfahrt für Spezialregelungen

Der Auftrag der bayerischen Bischöfe in der Präambel des ABD ist klar: das Arbeitsvertragsrecht der Lehrkräfte soll sich nach Möglichkeit an den Rahmenbedingungen der Lehrkräfte beim Freistaat

ausrichten, die im Regelfall verbeamtet sind. Mit den Mitteln des Angestelltenrechts, dem ABD, wird demnach versucht, möglichst nah an die beamtenrechtlichen Rahmenbedingungen zu gelangen. Diese Besonderheiten spiegeln sich in den Sonderregelungen für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft wider (ABD Teil B, 4.1.). Einige Beispiele für diese Unterschiede sind in der Tabelle unten zu finden.



Circa 5 000 Lehrkräfte unterrichten an den katholischen Schulen in Bayern. Im Bild: Abt Joscio Grundschule, Niederaltfeich Foto: L. Utschneider

Im Vergleich	Teil A, 1. Allgemeiner Teil	Teil B, 4.1. Sonderregelungen Lehrkräfte
Arbeitszeit	39-Stunden-Woche	Unterschiedliche Unterrichtspflichtzeit je nach Schulart auf Basis der 40-Stunden-Woche beim Freistaat Bayern. Die Unterrichtspflichtzeit ist ein Teil der Arbeitszeit.
Entgelt	Je nach Tätigkeit erfolgt die Vergütung nach der allgemeinen Entgelttabelle, der S- oder der P-Tabelle.	Das Entgelt der Lehrkräfte entspricht der Beamtenbesoldung (Besoldungsordnung A).
Sozialversicherung	Die Beschäftigten tragen den Arbeitnehmeranteil zur Renten- und Arbeitslosenversicherung selbst.	Für einen Großteil der Lehrkräfte übernimmt der Schulträger auch die Arbeitnehmerbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung.*

* Zur Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen und Beihilfe: je nach Schulart dient ein Teil der staatlichen Refinanzierung zur Gewährung dieser Leistungen. Der Freistaat hat im Bayerischen Erziehungs- und Unterrichtsgesetz den Einsatz von Lehrkräften an privaten Schulen unter anderem davon abhängig gemacht, dass sich deren wirtschaftliche Situation nicht wesentlich von der staatlicher Lehrkräfte unterscheiden darf.

Fortsetzung >>>

Die „Lehrkräfte-Ampel“

Im Endeffekt gibt es drei Ebenen des Arbeitsvertragsrechts, die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen zu beachten haben. In der Übersicht unten ist dargestellt, welche allgemeinen ABD-Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gar nicht (**rot**), teilweise (**gelb**) oder in vollem Umfang (**grün**) gelten.

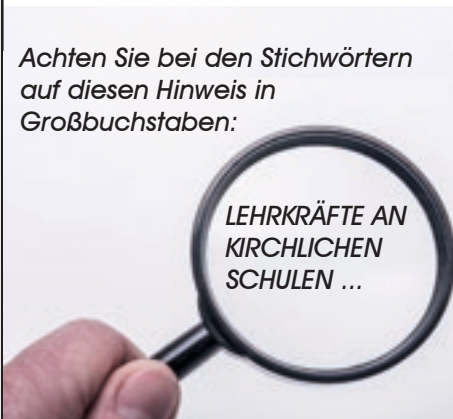
In diesem Heft wird in den einzelnen Abschnitten darauf hingewiesen, wenn für Lehrkräfte andere Regelungen gelten beziehungsweise die Regelungen aus dem allgemeinen Teil in den Sonderregelungen ergänzt werden. Die Besonderheiten sind

Beihilfe	Ein Anspruch auf die Grundbeihilfe 814 ergibt sich aus § 36 ABD Teil A, 1. in Verbindung mit der Beihilfeordnung.	Unter bestimmten Voraussetzungen trägt der Schulträger nicht nur die Grundbeihilfe 814, sondern übernimmt auch die Kosten für die Höherversicherung im Tarif 820 K Plus. Voraussetzung ist jeweils, dass der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung übernimmt. Je nach Schulart gibt es hier unterschiedliche arbeitsvertragsrechtliche Voraussetzungen.
Dienstjubiläum	Eigenständige ABD-Regelung in § 23, Abs. 1 ABD Teil A, 1.	Jubiläumszuwendung nach beamtenrechtlichen Vorschriften (unter anderem geringeres Jubiläumsgeld).

in der Regel am Ende der Stichworte zu finden und am in Großbuchstaben geschrie-

benen „LEHRKRÄFTE KIRCHLICHER SCHULEN“ zu erkennen.

Auf einen Blick: Was für Lehrkräfte kirchlicher Schulen (nicht) gilt

ABD-Vorschriften, die nicht für Lehrkräfte gelten 	Vorschriften mit Ergänzungen für Lehrkräfte 	Vorschriften, die in vollem Umfang für Lehrkräfte gelten 
Einzelne Paragraphen aus dem Teil A, 1. sowie den folgenden Teilen werden vollständig durch lehrkräftespezifische Regelungen ersetzt, etwa in Sachen Arbeitszeit, Entgelt oder Jubiläumsgeld, Urlaub.	Einzelne Paragraphen aus Teil A, 1. sowie den folgenden Teilen werden im Teil B, 4.1. um spezifische Regelungen ergänzt, etwa im Bereich der Kündigungsfristen und der möglichen Kündigungsstermine.	Einzelne Paragraphen aus Teil A, 1. sowie den folgenden Teilen gelten vollumfänglich auch für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen.
Dies sind insbesondere: § 6 (Arbeitszeit) § 7 (Sonderformen der Arbeit, unter anderem Mehrarbeit) § 8 (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit) § 9 (Bereitschaftszeiten) § 10 (Arbeitszeitkonto) § 11 (Teilzeit) § 12 (Eingruppierung) § 15 (Entgelttabelle) § 16 (Stufen der Entgelttabelle) § 17 (Allgemeine Regelungen zu den Stufen) § 18 und 18a (Besondere Einmalzahlung) § 19 (Erschweriszuschläge) § 20 (Jahressonderzahlung) § 20a (Entgeltbezugsgröße) § 26 (Erholungsurlaub) § 27 (Zusatzurlaub) - D, 5. (Sabbatjahrregelung) - D, 8. (ergänzende Regelung) - D, 19. (Inflationsausgleich)	Dies sind insbesondere: § 3 (Allgemeine Arbeitsbedingungen) § 5 und § 5a (Fortbildungen; Fortbildungspflicht bei Lehrkräften) § 21 (Bemessungsgrundlage Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) § 24 (Auszahlungszeitpunkt Entgelt) § 28 (Sonderurlaub, längere Fristen bei familienpolitischer Beurlaubung wie bei verbeamteten Lehrkräften des Freistaats) § 33 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung) § 34 (Kündigungszeitpunkte) Achten Sie bei den Stichwörtern auf diesen Hinweis in Großbuchstaben:  LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHER SCHULEN ...	Dies sind insbesondere: § 2 (Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit) § 4 (Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung) § 25 (Betriebliche Altersversorgung) § 25c (Betriebliche Altersversorgung – Entgeltumwandlung) § 28 (Sonderurlaub) § 30 (Befristete Arbeitsverträge) § 36 ff. (Beihilfe, Geburtsbeihilfe) § 37 (Ausschlussfrist) - D, 1a. (Missbrauchs- und Präventionsordnung) - D, 4. (Arbeitszeitkontenregelung) - D, 16. (Jobrad-Leasing) - D, 18. (Arbeitsmarktzulagen) - G, 1. (Kinderbetreuungszuschuss) - H-Teil (Beschlüsse der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission)

Wer mir weiterhilft

Erste Ansprechpartnerin bei Fragen und Problemen ist oft die Personal- oder Bezugsstelle. Sollte ein Problem so nicht lösbar sein, können sich Beschäftigte an ihre → [Mitarbeitervertretung](#) (MAV) wenden – falls die Beschäftigten eine solche gewählt haben. Die MAV gibt Auskünfte, begleitet bei bestimmten → [Mitarbeitergesprächen](#) und vertritt Anliegen der Beschäftigten.

Für spezielle Fragen gibt es eine Reihe weiterer Stellen:

Arbeitssicherheit

Die Kontaktdaten der Fachstellen für Arbeitssicherheit, die in den Ordinariaten angesiedelt sind, finden Sie auf Seite 19.

Betriebsärzte

Die meisten Einrichtungen werden durch betriebsärztliche Dienste betreut. Die Ansprechpartner erfahren Sie in Ihrer Einrichtung oder bei den diözesanen Fachkräften für Arbeitssicherheit (Kontaktinformationen siehe Seite 19).

Haftung und Versicherung

Die diözesanen Ansprechstellen finden Sie auf Seite 67 im Band 2.

Schwerbehinderung

In Einrichtungen mit wenigstens fünf schwerbehinderten Menschen ist eine Vertrauensperson und eine stellvertretende Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten zu wählen. Näheres im Sozialgesetzbuch IX, Teil 3, Kapitel 5. In einigen Diözesen können sich Beschäftigte in Einrichtungen, die keine eigene Schwerbehindertenvertretung haben, mit Anfragen an die Vertrauensperson des Ordinariats wenden. (zum Thema → [Schwerbehinderung](#) siehe auch Seite 61 im Band 2)

Jugendvertretung

In Einrichtungen mit wenigstens fünf Beschäftigten unter 18 Jahren beziehungsweise unter 25 Jahren, soweit sie zur Ausbildung beschäftigt sind, werden „Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden“ gewählt. Sie arbeiten eng mit der → [Mitarbeitervertretung](#) zusammen. Näheres in der Mitarbeitervertretungsordnung § 48 bis § 51.

Diskriminierung

In großen Einrichtungen sind häufig Beschwerdestellen eingerichtet. Diese nehmen Beschwerden über Diskriminierung von Beschäftigten nach dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) entgegen, prüfen diese und wirken auf die Beendigung hin. In kleinen Einrichtungen nimmt diese Aufgabe oft die personalverantwortliche Person wahr.

Gleichstellung

Große Einrichtungen, wie die Ordinariate, haben Gleichstellungsbeauftragte, die sich um die Chancengleichheit und die geschlechtergerechte Behandlung aller Mitarbeitenden kümmern.

Tarifrecht

Auskünfte zum kirchlichen Tarifrecht ABD geben Ihre Vertreterinnen und Vertreter in der Bayerischen Regional-KODA. Kontaktinformationen auf Seite 34.

Sexualisierte Gewalt

Alle Diözesen haben Missbrauchsbeauftragte und Präventionsbeauftragte. Siehe Seite 22, Stichwort → [Prävention und Umgang mit sexuellem Missbrauch](#).

Mobbing, Konflikte, Belastungssituationen

In Belastungssituationen, bei Burnout und Konflikten, in Fällen von sexueller Belästigung und Mobbing beraten und unterstützen die Betriebsseelsorgerinnen und Betriebsseelsorger. Die Kontaktinformationen finden Sie auf den diözesanen Internetseiten.

Rechtsverletzungen

Auf Grundlage des Hinweisgeberschutzgesetzes gibt es Meldestellen, um Rechtsverstöße im dienstlichen Zusammenhang zu melden. Nähere Informationen: KODA Kompass Nr. 93, Oktober 2024, Seite 3.

Umweltschutz

Die Kontaktinformationen der diözesanen Fachkräfte erfahren Sie auf den Internetseiten der Bistümer.



Kirchenstiftungsaufsicht

Pfarreien und andere kirchliche Stiftungen unterliegen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse der Stiftungsaufsicht. Oft kann sie bei arbeitsvertragsrechtlichen Fragen weiterhelfen. Sie ist im jeweiligen Ordinariat angesiedelt.

Gewerkschaften und Verbände

Auch im kirchlichen Bereich haben Berufsverbände und Gewerkschaften Einfluss und Bedeutung. Sie vertreten die Belange ihrer Mitglieder und geben individuelle Auskünfte und Unterstützung. Gewerkschaften und manche Verbände bieten ihren Mitgliedern kostenlosen Rechtsschutz in allen Fragen des Arbeits- und Sozialrechts.

Rechtliche Unterstützung

Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter dürfen allgemeine Auskünfte und Informationen geben. Rechtsberatung und gerichtliche Vertretung bieten Gewerkschaften und große Verbände. Beschäftigte der Erzdiözese München und Freising sowie der Diözese Würzburg haben die Möglichkeit, kostenfrei eine erste Beratung bei der Diözesanstelle der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) zu erhalten – auch wenn sie nicht Mitglied der KAB sind.

Wer einen Anwalt in Anspruch nimmt, sollte gegebenenfalls mit seiner Rechtsschutzversicherung vorab die Kostenübernahme klären. Bei der Wahl des Anwalts ist zu bedenken, dass es nur sehr wenig Gerichtsverfahren im kirchlichen Bereich gibt und nur wenige Anwälte intensivere Kenntnisse in kirchlichen Spezialfragen haben.



In der Kirche ist manches anders

Dienstgemeinschaft – gemeinsam das Evangelium verwirklichen

Alle im Dienst der Kirche Stehenden tragen gemeinsam dazu bei, das Evangelium zu verwirklichen. Dies gilt für die Reinigungskraft ebenso wie für den Generalvikar. Die deutschen Bischöfe nennen das „Dienstgemeinschaft“. Sie sei das Besondere des kirchlichen Dienstes. Und diese Dienstgemeinschaft hat Folgen für die Arbeitsverhältnisse.

Anspruch auf Tarif für alle

Ob Entgelt, Arbeitszeit oder Urlaub: In kirchlichen Einrichtungen ist zwingend das kirchliche Tariffrecht anzuwenden. Das gilt auch in kleinen Einrichtungen und für geringfügig Beschäftigte. Hier unterscheidet sich Kirche von der Privatwirtschaft. In der Mehrzahl der privaten Betriebe muss jede und jeder für sich versuchen, möglichst viel herauszuhandeln.

„Dritter Weg“ statt Arbeitskampf

Einen Gegensatz zwischen Eigentümerinnen und Eigentümern, die Gewinn erzielen wollen, und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt es in der Kirche nicht. Arbeitsbedingungen und Entgelte sollen im Konsens geregelt werden, wenn nötig durch ein Vermittlungsverfahren. Dies würde dem Wesen der Kirche entsprechen, so die Bischöfe. Das kirchliche Verfahren

zur Setzung von Arbeitsrecht wird „Dritter Weg“ genannt. In der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ (GrO) ist festgelegt, dass der „Dritte Weg“ an die Stelle von Tarifverhandlungen und Arbeitskämpfen tritt.



Bild: Mark Stay/stock.adobe.com

Alle bestimmen mit

Kirchliche Tarifregelungen werden von „arbeitsrechtlichen Kommissionen“ getroffen. Für die katholische Kirche in Bayern gibt es zwei Kommissionen:

- Für den Caritas-Bereich die „Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes“.
- Für alle übrigen Einrichtungen (= „verfasste Kirche“), die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Die Kurzbezeichnung lautet „Bayerische Regional-KODA“.

Die Dienstgebervertreterinnen und -vertreter in der KODA werden von den Generalvikaren berufen. 20 Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter werden direkt von den Beschäftigten gewählt. Zusätzlich gibt es Gewerkschaftssitze, entsprechend dem Anteil der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten. Derzeit sind es zwei Sitze, von denen einer besetzt ist und zwar von der Katholischen Erziehergemeinschaft, KEG. Die Beschlüsse der Kommission sind im „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen“ (ABD) gesammelt. Es gilt für circa 60 000 Beschäftigte. Inhaltlich orientiert es sich am „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD), kommunale Fassung. Das Tariffrecht für Lehrkräfte kirchlicher Schulen orientiert sich am Beamtenrecht.

So erfahren Sie, was gilt

Information und Transparenz stehen weit oben auf der Aufgabenliste der KODA-Mitarbeiterseite. Das Tariffrecht ist unter www.onlineABD.de veröffentlicht. Seit 1998 erhalten die Beschäftigten kostenfrei die Tarifzeitschrift KODA Kompass. Sie wird ergänzt durch www.kodakompass.de. Wo Beschäftigte und Vorgesetzte wissen, was gilt, gibt es ein besseres und faireres Miteinander im Arbeitsleben – so die gemeinsame Überzeugung von Mitarbeiterseite und Dienstgeberseite.

Zum 1., zum 2. und zum 3.

Der Dritte Weg der Kirchen als besondere Form der Tariffindung

Beschäftigte im kirchlichen Dienst haben, sofern ihre Arbeitgeber die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO) anwenden, kein Streikrecht. Dass dieses Grundrecht aus Artikel 9 Grundgesetz im kirchlichen Bereich nicht greift, liegt im besonderen Status der Kirchen begründet. Ebenfalls im Grundgesetz (Artikel 140) ist mit Bezug auf die Weimarer Reichsverfassung (Artikel 137) geregelt, dass die Kirchen ihr Arbeitsrecht selbstständig gestalten können. Dieser Weg wird „Dritter Weg“ der Arbeitsrechtssetzung genannt. Der kircheneigene Dritte Weg bildet auch die

Grundlage dafür, dass das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) gestaltet werden kann.

Damit dieser Dritte Weg funktioniert, braucht es allerdings passende Rahmenbedingungen für die Arbeit der Tarifkommissionen:

- Sie müssen paritätisch besetzt sein, das heißt: Dienstgeber wie Beschäftigte entsenden gleich viele Vertreterinnen und Vertreter. Außerdem muss der Mitarbeiterseite auch in materieller Hinsicht eine Ausstattung beziehungsweise Unterstützung gewährt werden, die diese

Parität ermöglicht (zum Beispiel durch die Freistellung der Mitglieder und Rechtsberatung).

- In Folge eines richtungsweisenden Urteils des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2012 zum Dritten Weg ist außerdem die Gewerkschaftsbeteiligung in den Kommissionen geregelt worden. Die an der Mitarbeit in der Kommission interessierten Gewerkschaften können im Rahmen des Entsendeverfahrens ihr Interesse bekunden. Im Falle der Bayerischen Regional-KODA können das derzeit bis zu zwei Vertreterinnen oder

Vertreter von Gewerkschaften sein; aktuell ist eine Gewerkschaft, nämlich die dbb Beamtenbund und Tarifunion über ihren Mitgliedsverband der Katholischen Erziehergemeinschaft (KEG), vertreten.

- Entscheidungen kommen nur auf Grundlage des Konsensprinzips zustande. Beschlüsse können daher nur getroffen werden, wenn eine qualifizierte Mehrheit erreicht wurde. Für die Bayerische Regional-KODA gilt hier eine Zwei-Drittel-Mehrheit.
- Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterseite in den Kommissionen müssen regelmäßig durch die Beschäftigten unmittelbar gewählt oder über ein Delegiertensystem bestimmt werden.
- Ein verbindliches Vermittlungsverfahren ersetzt Streik und Aussperrung. Für die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen ist dafür ein zweistufiges Vermittlungsverfahren etabliert. Am Ende kann es zu einer ersetzenden Entscheidung durch den Vermittlungsausschuss kommen. Das bedeutet, dass an Stelle eines Beschlusses der Kommission die Entscheidung des Vermittlungsausschusses tritt. Er besteht aus internen und externen Mitgliedern von

Die drei Wege zum Tarif

Erster Weg	Zweiter Weg	Dritter Weg
Der Arbeitgeber legt die Arbeitsbedingungen fest, wie zum Beispiel bei Beamtinnen und Beamten.	Gewerkschaften verhandeln mit den Arbeitgebern für die Gewerkschaftsmitglieder Tarifverträge und schließen diese ab.	Paritätisch besetzte Kommissionen beschließen durch Verhandlungen die Arbeitsvertragsbedingungen. Streik und Aussperrung sind hier nicht vorgesehen. Als Ersatz für das Streikrecht können die arbeitsrechtlichen Kommissionen über Verfahren vor einem Vermittlungsausschuss bessere Ergebnisse anstreben.
Im Wesentlichen keine Möglichkeit für Beschäftigte, auf die Arbeitsbedingungen Einfluss zu nehmen	Beschäftigte können als Mitglieder von Gewerkschaften mittelbar Einfluss nehmen auf die Tarifverhandlungen.	Durch die Wahl der mitarbeiterseitigen Mitglieder der Kommission wirken die Beschäftigten an der Arbeitsrechtssetzung mit.

Mitarbeiter- und Dienstgeberseite sowie einem oder einer neutralen Vorsitzenden.

- Die Beschlüsse der Kommission (oder die ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses) müssen dann verbindlich für alle Beschäftigten, die in den Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Tarifkommission fallen, umgesetzt werden.

- Im Unterschied zu Tarifverträgen sind die einmal getroffenen Beschlüsse einer kirchlichen Tarifkommission nicht einseitig kündbar.

Die Tarifsetzung im Dritten Weg hat sich in den bayerischen Diözesen seit nunmehr 45 Jahren etabliert. Sie sichert den Beschäftigten verlässliche, am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes orientierte arbeitsvertragsrechtliche Rahmenbedingungen. Die Dienstgeberseite profitiert nicht zuletzt dadurch, dass die Einrichtungen ihre Aufgaben kontinuierlich erledigen können, da Streiks nicht stattfinden dürfen.

Derzeitige Sitzverteilung in der Bayerischen Regional-KODA



Weitere Informationen:

- **Kompakte Informationen im KODA Kompass Nr. 79, Dezember 2020**
- **„40 Jahre Bayerische Regional-KODA“, umfassende Publikation zu Geschichte und Gegenwart, 51 Seiten, download unter www.kodakompass.de**



Die aktuelle Kommission. Konstituierende Sitzung im September 2023 in Nürnberg.

Der Bauplan des kirchlichen Tarifrechts

Wo im ABD was zu finden ist

Fundament des „Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen“ ist der „Teil A, 1.“ Er enthält die allgemeinen Vorschriften zu Arbeitsbedingungen und Entgelt. Die weiteren Teile des ABD regeln spezielle Fragen. So befasst sich der Teil A, 2. mit der Zuordnung von Tätigkeiten zu Entgeltgruppen, den „Entgeltordnungen“.

Für eine Vielzahl von Berufen und Tätigkeiten gibt es besondere Vorschriften

und Ordnungen. Diese finden sich ab Teil B. Gibt es dort eine spezielle Vorschrift, dann hat diese immer Vorrang vor der allgemeinen Regelung im Teil A, 1. So steht zum Beispiel im Teil C, 7., Dienstordnung für pädagogisches Kita-Personal, dass die Beschäftigten jährlich eine Woche freiwillige dienstliche Fortbildungen besuchen können. Als Spezialregelung hat diese Vorschrift Vorrang vor entsprechenden allgemeinen Fortbildungsregelungen.

Lehrkräfte kirchlicher Schulen: orientiert am Beamtenrecht

Für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gelten zahlreiche Abweichungen vom allgemeinen Teil. Ihr Tarifrecht orientiert sich weitgehend am Beamtenrecht. Die besonderen Regelungen für diese Beschäftigten sind im ABD Teil B, 4. zu finden.

Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen

§ 1 Geltungsbereich →

Legt fest, für wann das ABD gilt. Näheres auf Seite 4.

Teil A, 1. Allgemeiner Teil →

Enthält die grundsätzlichen und allgemeinen Regelungen, unter anderem zu ...

- grundlegenden Fragen wie Verschwiegenheit, Personalakten, Nebentätigkeiten, Qualifizierung;
- Arbeitszeit, Teilzeitanspruch (ab § 6);
- Eingruppierung und Stufenzuordnung (ab § 12);
- Urlaub, Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung (ab § 26);
- Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (ab § 30);
- Themen wie Beihilfen und Dienstreisen (ab § 36);
- sowie die „Sonderregelungen“ für den Sozial- und Erziehungsdienst (§ 44) und Pflegedienst (§ 45)
- und die Entgelttabellen (Anhang).

Teil A, 2. Entgeltordnung →

Enthält die Zuordnung von Tätigkeiten und Berufen zu den Entgeltgruppen.

Teil A, 3. Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts →

Seit 2005 wurde das Tarifrecht des öffentlichen und kirchlichen Dienstes schrittweise reformiert. Die zugehörigen Überleitungs- und Besitzstandsregelungen sind in diesem Teil zu finden. Einzelne Regelungen sind auch für neue Arbeitsverhältnisse oder bei einem Arbeitgeberwechsel von Bedeutung.

Teil B, Sonderregelungen →

Hier sind Abweichungen vom Teil A für besondere Gruppen zu finden: Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und Musikschulen, Kraftfahrer/-innen, Beschäftigte im Forst und „kurzfristig Beschäftigte“.

Teil C, Dienstordnungen für kirchenspezifische Berufe →

Dienstordnungen befassen sich mit Dienstpflichten, berufsspezifischen Arbeitszeitvorschriften, Fortbildungsansprüchen und vielem mehr. Es gibt Ordnungen für pastorale Berufe, Religionslehrkräfte, Mesner/-innen, Kirchenmusiker/-innen, pädagogisches Kita-Personal und Beschäftigte im Pfarrbüro.

Teil D, Sonstige Regelungen →

Dieser Teil enthält ganz unterschiedliche Regelungen. Sie wurden in diesen Teil „ausgelagert“, weil sie sehr umfangreich sind oder weil sie nicht zu den anderen Teilen passen. Hier sind unter anderem die Regelungen über Arbeitszeitkonten und Sabbatjahr sowie die Reisekostenordnung zu finden.

Teil E, Auszubildende, Praktikanten, dual Studierende →

Enthält die Regelungen für diese Gruppen.

Teil F, Beschlüsse für einzelne Diözesen →

Enthält Regelungen, welche Spezialfragen behandeln und nur für einzelne Arbeitgeber gelten.

Teil G, Weitere Beschlüsse →

Enthält die Empfehlung zur Gewährung eines freiwilligen Zuschusses zu Kinderbetreuungskosten.

Teil H, Beschlüsse der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission →

Die „ZAK“, früher Zentral-KODA, ist eine Art Dachorganisation der KODAs.

Anhänge →

Sie enthalten unter anderem von den Bischöfen erlassene Ordnungen mit arbeitsrechtlicher Bedeutung.

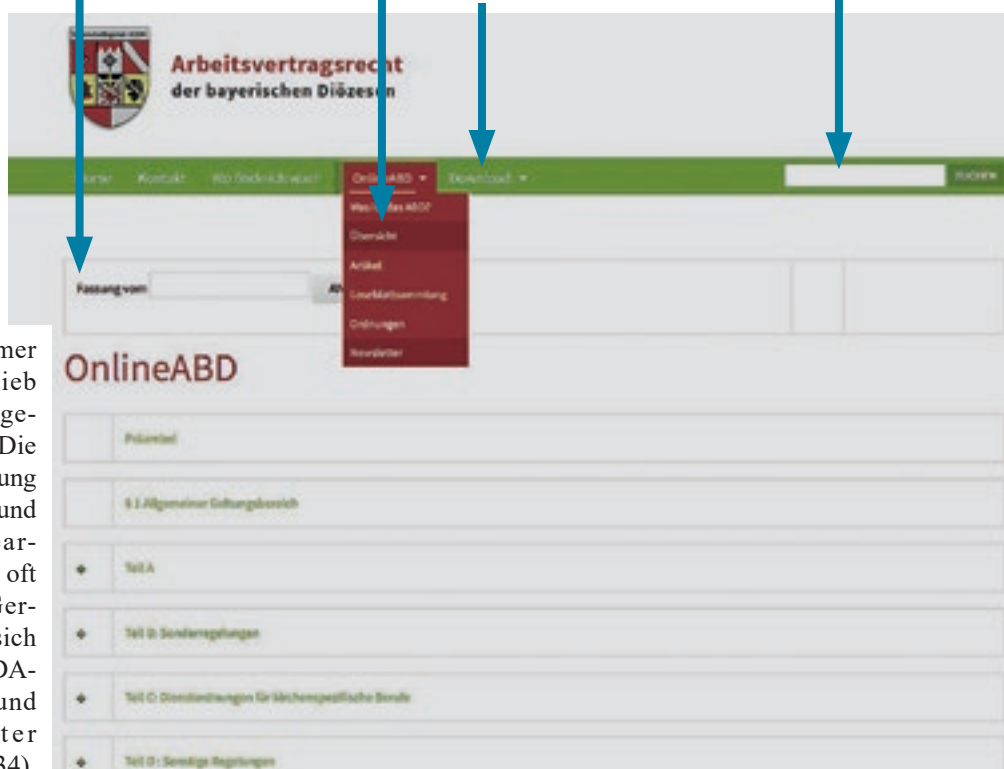
So finden Sie sich auf www.onlineABD.de zurecht

Wollen Sie die frühere Fassung einer Regelung einsehen? Geben Sie hier das Datum ein.

Hier kommen Sie zu allen Regelungen.

Hier können Sie das gesamte ABD als pdf-Datei herunterladen. Auch frühere Fassungen stehen zur Verfügung.

Mit der Suchfunktion können Sie nach Begriffen im ABD suchen.



Es ist nicht immer leicht, auf Anhieb die richtige Regelung zu finden. Die Mitarbeitervertretung (MAV) vor Ort und Personalsachbearbeitende können oft weiterhelfen. Gerne können Sie sich auch an Ihre KODA-Vertreterinnen und KODA-Vertreter wenden (→ Seite 34).

Sie wollen es gleich ausprobieren? Hier geht's zum ABD.



Die wichtigsten 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 Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern 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 Gewerkschaftssitze. Näheres auf Seite 8.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL): Arbeitsgruppe innerhalb der Kommission, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte im Beamtenverhältnis. Näheres auf Seite 5.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

www.kodakompass.de: Internetangebot der Mitarbeiterseite der Kommission. Mit allen Ausgaben des KODA Kompass und vielen weiteren Informationen.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die Grundordnung fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter ist sie Grundlage für die Entwicklung des christlichen Profils aller kirchlichen Einrichtungen. Unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar einem Betriebsrat oder Personalrat. Nähere Information auf Seite 68 im Band 2.

- Direktions- und Weisungsrecht
- Billiges Ermessen
- Probezeit
- Arbeitsvertrag
- Nebenabrede zum Arbeitsvertrag
- Befristung
- Teilzeit / Beschäftigungsumfang reduzieren
- Flexibler Beschäftigungsumfang
- Betriebsübergang
- Honorarvertrag
- Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit
- Dienstordnungen
- Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz
- Überlastungsanzeige
- Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien
- Umsetzung, Versetzung, Abordnung
- Verschwiegenheit
- Mobiles Arbeiten
- Prävention und Umgang mit sexuellem Missbrauch
- Geschenkkannahme und Compliance
- Mitarbeitergespräch

Pflichten und Rechte – was der Chef so alles (nicht) darf

Wenn Beschäftigte und Vorgesetzte wissen, was gilt, gibt es weniger Konflikte und Ärger und das Betriebsklima ist besser. 21 Stichpunkte für mehr Klarheit.

Direktions- und Weisungsrecht

Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung bestimmt der Arbeitgeber. Diesen Grundsatz nennt man Direktions- oder Weisungsrecht. Der Arbeitgeber entscheidet, was, wo und wann die oder der Beschäftigte arbeitet. Alle Anweisungen müssen → „billigem Ermessen“ genügen. Zudem wird das Direktionsrecht begrenzt durch die Arbeitsgesetze, das kirchliche Tarifrecht → ABD, → Dienstvereinbarungen und die Festlegungen im jeweiligen → Arbeitsvertrag.

So dürfen Vorgesetzte nur solche Tätigkeiten zuweisen, die der Bezeichnung der Tätigkeit im Arbeitsvertrag entsprechen.

Ist zum Beispiel eine Mitarbeiterin laut Arbeitsvertrag als Erzieherin eingestellt, dürfen ihr im Grundsatz auch nur entsprechende Tätigkeiten angewiesen werden.

Ihr in einem Notfall aufzutragen vor der Einrichtung Schnee zu räumen, wäre wohl trotzdem, im Rahmen des Direktionsrechts zulässig. Die Hausmeisteraufgaben generell dem pädagogischen Personal zu übertragen, wäre dagegen wohl missbräuchlich.

Auch *wo* eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter arbeitet, fällt unter das Direktionsrecht. Sollen Beschäftigte versetzt oder abgeordnet werden, sind dabei allerdings die entsprechenden ABD-Vorschriften und gege-

benenfalls die Beteiligungsrechte der → **Mitarbeitervertretung** zu berücksichtigen. Selbstverständlich sind auch mögliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag bezüglich des Einsatzortes zu beachten.

Ebenso bestimmt der Arbeitgeber im Grundsatz, zu welchen Zeiten gearbeitet wird. So kann ein Beschäftigter, der üblicherweise Montag bis Freitag arbeitet, im Rahmen des Direktionsrechts ausnahmsweise auch einmal am Samstag zur Arbeit herangezogen werden. Auch bei Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sind gegebenenfalls die Beteiligungsrechte der → **Mitarbeitervertretung** zu beachten.

Bei allen Anweisungen hat der Dienstgeber darauf zu achten, dass sie nach → **billigem Ermessen** erfolgen.



Abwägen. Das Weisungsrecht darf nicht willkürlich ausgeübt werden. Der Arbeitgeber muss die Interessen der Beschäftigten und der Einrichtung gegeneinander abwägen (→ **billiges Ermessen**).

Foto: bilderbox

Rechtsgrundlage: § 106 Gewerbeordnung

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN kann das Weisungsrecht nicht nur von der Schulleitung ausgeübt werden. Fachbetreuerinnen und Fachbetreuer kann (muss aber nicht) von der Schulleitung eine fachbezogene Weisungsberechtigung erteilt werden.

Rechtsgrundlage: § 21 Abs. 1 Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO)

Billiges Ermessen

Ob die Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder der Wunsch nach einer bestimmten Arbeitszeitverteilung: viele Entscheidungen hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu treffen. Das bedeutet, er berücksichtigt die Interessen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers angemessen und wägt diese gegen die betrieblichen Interessen ab.

Dazu muss er sich den konkreten Einzelfall anschauen. Ein pauschales „das haben wir noch nie gemacht“ wird billigem Ermessen sicher nicht gerecht. Der Arbeitgeber wird vor seiner Entscheidung zumindest mit der oder dem jeweiligen Beschäftigten sprechen, sich nötigenfalls kündigt machen und Lösungen durchdenken.

Noch ein weiteres Prinzip hat der Arbeitgeber zu beachten: er muss Gleiches gleich behandeln. Nur wenn er einen sachlichen Grund hat, darf er Mitarbeiterin B verweigern, was er A gewährt.

Beachtet der Arbeitgeber dies alles, dann hat er einen „Ermessensspielraum“ in seiner Entscheidung. Wo dessen Grenzen liegen und was eine „angemessene“ Berücksichtigung der Beschäftigteninteressen ist, führt immer wieder zu Auseinandersetzungen und wurde bereits in unzähligen Gerichtsurteilen interpretiert.

Selbstverständlich kann das Prinzip des billigen Ermessens nur zum Tragen kommen, wenn es wirklich etwas zu entscheiden gibt. Sind Angelegenheiten verbindlich geregelt, dann ist entsprechend zu verfahren. Wenn allerdings die Vereinbarung oder Vorschrift dem Arbeitgeber einen Entscheidungsspielraum lässt, dann ist dieser Spielraum gemäß „billigem Ermessen“ zu nutzen.

Beispiel: Ein Beschäftigter beantragt → Sonderurlaub aus familiären Gründen (gemäß § 28 ABD Teil A, 1.). Dieser muss genehmigt werden, außer dringende betriebliche Gründe sprechen dagegen



Rein packen, was rein muss. Vertraglich bindend ist in der Regel nur das, was schriftlich vereinbart wurde. Das gilt insbesondere für → Nebenabreden zum Arbeitsvertrag.

Foto: Karin & Uwe Annas/stock.adobe.com

(→ Soll-Vorschrift). Die Genehmigung ist also *keine* Frage billigen Ermessens.

Ein Sonderurlaub aus anderen Gründen muss nicht genehmigt werden, aber er kann genehmigt werden (§ 28 ABD Teil A, 1.). Und bei einer → Kann-Regelung hat der Dienstgeber nach billigem Ermessen zu entscheiden.

Probezeit

Die Probezeit beträgt in der Regel sechs Monate. Wie der Name sagt, dient die Zeit der gegenseitigen Erprobung. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer → Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsschluss beendet werden.

Manchmal werden verkürzte Probezeiten vereinbart. Vollen Kündigungsschutz genießt ein Arbeitsverhältnis trotzdem erst, wenn es länger als sechs Monate bestanden hat und die übrigen Voraussetzungen für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes gegeben sind. Eine Besonderheit ist das Arbeitsverhältnis, das ausdrücklich befristet „zur Erprobung“ geschlossen wird. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz lässt dies zu (§ 14 Abs. 1 Nr. 5).

Rechtsgrundlage: Regelt die Dauer der Probezeit in § 2 ABD Teil A, 1.; für befristete Arbeitsverträge in § 30 ABD Teil A, 1.

Bei LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN kann das Arbeitsverhältnis gemäß ABD zur Erprobung für die Dauer von bis zu einem Jahr befristet werden.

Einen Sonderfall stellen Lehrkräfte dar, die mit der Einstellung zunächst vom Kultusministerium nur eine befristete Unterrichtsgenehmigung erhalten haben. In diesen Fällen kann die „Erprobungsphase“ auch länger als ein Jahr dauern, bis eine unbefristete Unterrichtsgenehmigung erteilt wird (Befristung gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 6 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Rechtsgrundlage: jeweils Nr. 13 ABD Teil B, 4.1.

Arbeitsvertrag

In Deutschland herrscht im Grundsatz „Vertragsfreiheit“ – Vertragspartner können vereinbaren, was ihnen richtig und sinnvoll erscheint. Bei Arbeitsverträgen ist diese Vertragsfreiheit jedoch stark eingeschränkt, vor allem zum Schutz der Beschäftigten:

- Aus Artikel 9 der → Grundordnung des kirchlichen Dienstes ergibt sich, dass nur Arbeitsverträge geschlossen werden dürfen, für die das jeweilige kirchliche Tarifrecht gilt – vorausgesetzt die Einrichtung fällt unter die Grundordnung. So ist es kirchenrechtlich nicht erlaubt, zum Beispiel ein geringeres Entgelt oder eine höhere Wochenarbeitszeit als im

kirchlichen Tarifrecht vorgeschrieben zu vereinbaren.

- Auch staatliche Gesetze schränken die Vertragsfreiheit ein. So legt das Arbeitszeitgesetz zum Beispiel fest, wie lange eine Arbeitnehmerin beziehungsweise ein Arbeitnehmer an einem Tag höchstens beschäftigt werden darf.
- Kirchliche Stiftungen, insbesondere die Pfarreien, dürfen Verträge nur mit Genehmigung der Stiftungsaufsicht abschließen. Arbeitsverträge mit einer Kirchenstiftung sind „schwebend unwirksam“ bis die Genehmigung erteilt ist.
- Die Vereinbarungen im Arbeitsvertrag begrenzen das → **Direktionsrecht** des Arbeitgebers. Steht im Arbeitsvertrag als Tätigkeit etwa konkret „Bezugerechner“, muss der Arbeitgeber die Beschäftigte oder den Beschäftigten auch entsprechend einsetzen. Steht dort „Verwaltungsmitarbeiter“, hat der Arbeitgeber eine Vielzahl von Möglichkeiten, ihr oder ihm Tätigkeiten zuzuweisen.

Sollen Musterarbeitsverträge in der Einrichtung verwendet werden, ist die → **Mitarbeitervertretung** vorher zu beteiligen. Arbeitsverträge sind schriftlich abzuschließen (§ 2 Abs. 1 ABD Teil A, 1.). Sollte der Arbeitgeber es allerdings versäumen, dieser Pflicht nachzukommen, ist auch der mündlich vereinbarte Arbeitsvertrag rechtlich wirksam.



Mehr sichere Arbeitsplätze.
Befristung ohne Sachgrund ist im kirchlichen Dienst fast vollständig verboten.

Foto: Lupo / pixelio.de

Gelegentlich fordern Arbeitgeber Beschäftigte auf, neue Verträge zu unterschreiben. Nur selten tun sie dies ohne Grund. Beschäftigte sollten genau hinschauen und dann entscheiden, ob sie mit den neuen Vertragsbedingungen einverstanden sind. Weitere Informationen zum Thema → **Vertragsänderung** im Band 2.

Nebenabrede zum Arbeitsvertrag

Manchmal sollen für das Arbeitsverhältnis zusätzliche Bedingungen gelten, die nicht im ABD geregelt sind. Diese müssen schriftlich als Nebenabrede in den Arbeitsvertrag aufgenommen oder als Ergänzung zum Arbeitsvertrag vereinbart werden. Bei solchen Nebenabreden kann es zum Beispiel um Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle, private Dienstwagennutzung, dauerhafte Festlegung von Einsatzorten oder Einsatzzeiten, Stellung eines Kindergartenplatzes, mobiles Arbeiten und so weiter gehen.

Es genügt nicht, wenn beim Einstellungsgespräch über derartige „Extras“ nur gesprochen und (scheinbar) eine Einigung erzielt wird. Auch später getroffene wichtige Vereinbarungen sollten schriftlich festgehalten werden. Das dient der Klarheit und vermeidet Konflikte. Wechseln Vorgesetzte, können diese nicht wissen, was Beschäftigte mit der Vorgängerin oder dem Vorgänger alles mündlich vereinbart haben.

Nebenabreden zum Arbeitsvertrag können nicht gesondert gekündigt werden, es sei denn, eine Kündigungsmöglichkeit wurde ausdrücklich vertraglich festgelegt. **Beispiel:** Es wurde im Arbeitsvertrag festgelegt, dass die Mitarbeiterin einen Zuschuss zu den Fahrtkosten zum Arbeitsplatz erhält. Einige Jahre später möchte der Arbeitgeber diese spezielle Vereinbarung wieder kündigen. Dies geht nur, falls in dem Vertrag eine Kündigungsmöglichkeit für diese Nebenabrede ausdrücklich vereinbart wurde.

Rechtsgrundlage: § 2 Abs. 3 ABD Teil A, 1.

Befristung



Das Befristungsrecht im kirchlichen Tarifrecht ABD ist für Beschäftigte deutlich besser, als jenes im öffentlichen Dienst. Für Arbeitsverhältnisse im Bereich des ABD gilt, dass sie in der Regel unbefristet abzuschließen sind.



Vorrang für Befristete. Befristet Beschäftigte sind gemäß ABD bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen.

Foto: K.C. / stock.adobe.com

Befristung mit Sachgrund

Ausnahmen sind insbesondere möglich, wenn es sich um ein *mit Sachgrund* befristetes Arbeitsverhältnis im Sinne der Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes handelt. In § 14 des Gesetzes sind Gründe benannt, die den Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses erlauben. So kann zum Beispiel ein Arbeitnehmer befristet beschäftigt werden, wenn er zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers eingestellt wird.

Für Befristungen mit Sachgrund gelten im kirchlichen Bereich allerdings zwei Einschränkungen. So dürfen mit Sachgrund befristete Arbeitsverhältnisse zwischen Beschäftigten und demselben Arbeitgeber im Grundsatz höchstens für die Dauer von sechs Jahren abgeschlossen werden. Weiter diesem Zeitraum darf das Arbeitsverhältnis höchstens zwölfmal verlängert werden. Diese beiden Einschränkungen gelten nicht für Elternzeitvertretungen gemäß dem „Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz“.

Befristung ohne Sachgrund

Ein befristetes Arbeitsverhältnis *ohne gesetzlich zulässigen Sachgrund* ist im kirchlichen Dienst fast immer unzulässig. Nur in drei Fällen darf es abgeschlossen werden: zur erstmaligen Erprobung von Beschäftigten, wenn der Bedarf aufgrund eines neuen Projekts entsteht, dessen Fortbestand nicht sicher ist oder wenn die Stelle aus Drittmitteln finanziert wird, die nur für eine begrenzte Zeit zur Verfügung stehen.

Betriebliche Regelung möglich

Bezüglich der Höchstdauer von befristeten Arbeitsverhältnissen können in

Dienstvereinbarungen zwischen **→ Mitarbeitervertretung** und Dienstgeber abweichende Regelungen getroffen werden.

Nur schriftlich und vorab

Eine Befristung ist nur rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wird und zwar vor Aufnahme der Beschäftigung. Die Verlängerung einer Befristung ist vor Vertragsabschluss schriftlich zu vereinbaren. Wird dies nicht beachtet, entsteht in der Regel automatisch ein unbefristeter Vertrag. Diese „Entfristung“ muss aber gegebenenfalls eingeklagt werden.

Befristete Verträge enden automatisch, ohne Kündigung oder Auflösungsvertrag, zu dem im Vertrag angegebenen Datum. Es kann vertraglich auch festgelegt werden, dass der Vertrag vorzeitig endet, wenn der Zweck erreicht ist. Bei einer Krankheitsvertretung wäre das der Fall, wenn die zu vertretende Person wieder arbeitsfähig ist. In solchen Fällen endet der befristete Vertrag zwei Wochen nachdem der Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt hat, dass der Zweck nun erreicht ist.

Anspruch auf Weiterbeschäftigung

Befristet Beschäftigte müssen vom Arbeitgeber bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt werden. Wer auf eine unbefristete Stelle wechseln will, sollte darauf achten, sich *aktiv* auf freie unbefristete Stellen zu bewerben.

Details und Rechtsgrundlage: • § 30 ABD Teil A, 1.; • § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (zu möglichen Sachgründen)

Teilzeit / Beschäftigungs- umfang reduzieren

Im kirchlichen Bereich werden Teilzeitbeschäftigte exakt anteilig entlohnt. Wer statt 39 Stunden pro Woche nur 19,5 Stunden arbeitet, erhält auch genau die Hälfte an Bruttoentgelt. Auch **→ geringfügig Beschäftigte** („Minijobber“) werden entsprechend ihres Beschäftigungsumfangs bezahlt. Das schreiben das Teilzeit- und Befristungsgesetz und das kirchliche Tarifrecht ABD vor.

Bei einzelnen Sozial- und Sonderleistungen gibt es Ausnahmen zu Gunsten der Beschäftigten. So erhalten auch Teil-

zeitkräfte zum Beispiel volle **→ Geburts-
pauschale** und volles **→ Jubiläumsgeld**.

Aus *familiären Gründen* besteht Anspruch auf befristete Teilzeit. Eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs aus familiären Gründen kann nur in Ausnahmefällen abgelehnt werden. Nähere Informationen zum Teilzeitananspruch aus familiären Gründen auf Seite 46 im Band 2.

Auch *aus anderen Gründen* können Beschäftigte Teilzeit nach ABD beantragen oder nach dem „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ beanspruchen. Einen solchen Antrag aus sonstigen Gründen darf der Arbeitgeber aber bereits mit weniger schwerwiegenden Argumenten ablehnen. Es reichen sogenannte „betriebliche Gründe“. Zudem besteht bei Reduzierung des Beschäftigungsumfangs aus anderen Gründen kein Anspruch auf Befristung.

Zusätzlich gibt es die gesetzliche „Brückenteilzeit“, das heißt ein Recht auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit. Vorteil der Brückenteilzeit ist, dass Beschäftigte in jedem Fall Anspruch auf die Rückkehr zum alten Beschäftigungsumfang haben. Einen Anspruch auf Brückenteilzeit gibt es jedoch nur bei Arbeitgebern mit mehr als 45 Beschäftigten.

Weitere Infos im KODA Kompass Nr. 84, Juni 2022, Seite 10f und Seite 16f.

Rechtsgrundlage: • § 11 ABD Teil A, 1. • Brückenteilzeit ist geregelt in § 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz

Für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gelten ergänzend zu den gesetzlichen Vorgaben aus dem

Teilzeit- und Befristungsgesetz die Bestimmungen zur Teilzeit für verbeamtete Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. Diese kennen einerseits die familienpolitische Teilzeit, andererseits bislang die sogenannte Antragsteilzeit. Bei familienpolitischer Teilzeit kann die Arbeitszeit auf bis zu 20 Prozent des jeweiligen Vollzeitmaßes reduziert werden (in Elternzeit auch darunter). Um auf dieser Grundlage Teilzeit zu beantragen, müssen Lehrkräfte Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen. Im Grundsatz ist die Änderung des Beschäftigungsumfangs auf das Schuljahr bezogen zu beantragen, in Sonderfällen (zum Beispiel kurzfristiger Bedarf der Pflege eines Angehörigen) kann auch ein Antrag während des Schuljahrs gestellt werden.

Rechtsgrundlagen: Artikel 88 und 89 BayBG

Flexibler Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden. In engen Grenzen hat der Gesetzgeber flexible Beschäftigungsumfänge für zulässig erklärt. So ist es erlaubt, in einem Arbeitsvertrag zum Beispiel einen Beschäftigungsumfang von 20 Stunden pro Woche festzulegen, der bei Bedarf um 20 Prozent gekürzt werden darf. So steht es im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dadurch hat beispielsweise der Träger einer Kindertageseinrichtung die Möglichkeit bei einem Rückgang der



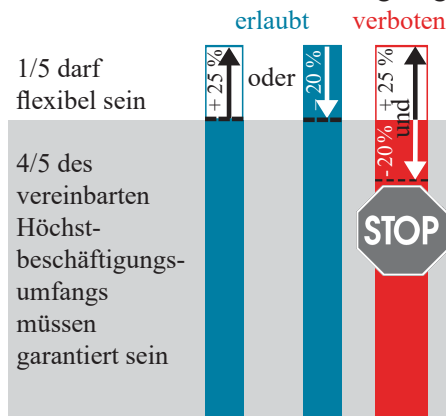
Arbeitgeberwünsche. Grenzenlos flexibel wünschen sich manche Arbeitgeber ihre Beschäftigten. Der Gesetzgeber hat Grenzen gesetzt. Klauseln mit mehr als ein Fünftel flexiblem Beschäftigungsanteil sind unwirksam.

Foto: tangolf / stock.adobe.com

Buchungen, Personalkosten einzusparen, indem er die Wochenarbeitszeit reduziert. Und zwar ohne, dass er dazu das Einverständnis der Beschäftigten oder das Instrument der → **Änderungskündigung** braucht.

Gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann im Arbeitsvertrag entweder eine Mindeststundenzahl vereinbart werden, die um bis zu 25 Prozent flexibel erhöht werden darf oder eine Höchststundenzahl, die um bis zu 20 Prozent unterschritten werden kann. Eine Flexibilisierung, die darüber hinausgeht, ist unwirksam. Für Beschäftigte heißt das, der Arbeitgeber bestimmt im Rahmen der vereinbarten Grenzen, wieviel die oder der Beschäftigte arbeitet und damit auch wieviel sie oder er verdient. Die gesetzliche Mindestankündigungszeit für die Veränderung des Beschäftigungsumfangs beträgt vier Tage. Beschäftigte, die auf ein fixes Einkommen angewiesen sind, sollten gut überlegen, ob sie eine flexible Beschäftigung vereinbaren.

Grenzen flexibler Beschäftigung



In Arbeitsverträgen kann auch vereinbart werden, dass Beschäftigte entsprechend dem Arbeitsanfall arbeiten. Das wird „Arbeit auf Abruf“ genannt. Die Dauer der Arbeitszeit muss dabei festgelegt sein. Wird sie nicht im Vertrag festgelegt, gelten 20 Stunden pro Woche und mindestens drei Stunden pro Tag als vereinbart. Beschäftigte sind nur zur Arbeit verpflichtet, wenn ihnen die Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt wird.

Rechtsgrundlage: § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz für Arbeit auf Abruf. Flexible Beschäftigungsumfänge dort im Abs. 2.

Nach der Sonderregelung für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN kann der Dienstgeber bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse

im Einzelfall den Beschäftigungsumfang um bis zu 20 Prozent für ein Schuljahr reduzieren – auch ohne ausdrücklichen Passus im Arbeitsvertrag. Die sozialen Auswahlkriterien nach dem Kündigungsschutzgesetz sind zu beachten (jeweils Kapitel 1 Nr. 4 Abs. 6 ABD Teil B, 4.1.).

Betriebsübergang

Wird eine Einrichtung an einen anderen Eigentümer übergeben, spricht man von „Betriebsübergang“. Dies kann zum Beispiel ein Kindergarten sein, der an einen „Trägerverbund“ übergeht. Im Rahmen eines Betriebsübergangs muss der Arbeitgeber die Beschäftigten vorher umfassend schriftlich unterrichten. Beschäftigte können dem Betriebsübergang widersprechen. Der bisherige Arbeitgeber kann dann allerdings diesen Beschäftigten eine betriebsbedingte → **Kündigung** aussprechen, wenn er keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für sie hat. Ansonsten darf aus Anlass eines Betriebsübergangs niemand gekündigt werden. Die Ausstellung neuer Arbeitsverträge mit geänderten Vertragsbedingungen ist nicht erforderlich. Da der Vertrag weiter gilt, gilt auch das kirchliche Tarifrecht ABD weiter, und somit beispielsweise auch der Anspruch auf Zusatzversorgung.

Eine „Betriebsänderung“ ist von einem Betriebsübergang zu unterscheiden. Es handelt sich bei Ersterem um eine grundlegende Neuausrichtung des Betriebs. Bezüglich des bestehenden Arbeitsverhältnisses ändert sich für die Beschäftigten nichts.

Die Mitarbeitervertretung ist bei einem Betriebsübergang frühzeitig einzubinden. Zu beachten sind in diesem Fall die Regelungen zum sogenannten „Rationalisierungsschutz“.

Rechtsgrundlagen: • § 613 a BGB (Betriebsübergang); • ABD Teil D, 11. (Rationalisierungsschutz)

Honorarvertrag

Honorarverträge sind keine Arbeitsverträge. Arbeitsrechtliche Bestimmungen haben für Honorarverträge keine Gültigkeit. In einem Honorarvertrag werden bestimmte Arbeiten oder Dienste mit selbstständig Tätigen vereinbart.

Wenn ABD-Beschäftigte Honoraraufträge annehmen, müssen sie diese Absicht ihrem Dienstgeber anzeigen. Auch Honorartätigkeiten sind im arbeitsrechtlichen Sinn anzeigepflichtige → **Nebentätigkeiten**.

Eine unzulässige „Scheinselbstständigkeit“ liegt vor, wenn die Tätigkeit eher einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis gleicht. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die Honorarkraft hauptsächlich für einen Auftraggebenden arbeitet oder in die Arbeitsorganisation des Auftraggebenden unmittelbar eingebunden ist. Um sicher zu gehen, können betroffene Auftragnehmer und Auftraggebende dies von der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund prüfen lassen.

Wer einen Honorarvertrag abschließt, gilt als selbstständige Unternehmerin beziehungsweise selbstständiger Unternehmer und muss sich gegebenenfalls um Sozialversicherung sowie Einkommens- und



Kita verkauft. Bei einem Betriebsübergang muss der Erwerber das Personal mit übernehmen. Neue Arbeitsverträge muss man dazu nicht unterschreiben.

Foto: oleg_ermak/stock.adobe.com

Umsatzsteuer persönlich kümmern. Nur wer wirklich selbstständig tätig sein will und vielleicht mehrere Auftraggeber hat, sollte sich auf Honorarverträge einlassen.

Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit

Arbeitnehmerüberlassung wird auch Leiharbeit oder Zeitarbeit genannt. Sie ist das zeitlich begrenzte Ausleihen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers zur Arbeit in einem Betrieb oder einer Einrichtung eines anderen Arbeitgebers („Entleiher“). Ein Arbeitgeber, der Beschäftigte gewerbsmäßig verleiht, braucht eine Erlaubnis der Agentur für Arbeit.

Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer sind in die Einrichtung des Entleihers eingegliedert. Sie arbeiten nach dessen Weisungen und sind bei der Festlegung der Arbeitszeitverteilung dessen Weisungen unterworfen. Ist dagegen jemand aufgrund eines Werkvertrags in einer Einrichtung tätig, so tut er dies gemäß den Weisungen seines Werkunternehmens.

Für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer gilt ab dem ersten Tag des Einsatzes das Recht auf gleiche Bezahlung und gleiche Behandlung wie vergleichbare Stammkräfte. Wendet der Verleiher jedoch einen Tarifvertrag an, dann werden die Beschäftigten gemäß diesem Tarifvertrag bezahlt.

Eine Leiharbeitnehmerin oder ein Leiharbeitnehmer darf gemäß ABD bis zu 25 Jahre lang demselben Entleiher überlassen werden. Dadurch können insbesondere Beschäftigte der Diözesen langfristig an einen eigenständigen kirchlichen Verband oder Verein ausgeliehen werden. Die Beschäftigten behalten ihren Arbeitsvertrag mit der Diözese und damit die Sicherheit eines großen Arbeitgebers.

Der Beschäftigung von Leiharbeitskräften muss die ➔ **Mitarbeitervertretung** zustimmen. Sie kann die Zustimmung verweigern, wenn die Überlassung länger als 6 Monate dauern soll.

Rechtsgrundlage: • **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz;** • **Überlassungsdauer:** § 4 Abs. 4 ABD Teil A, 1.

Dienstordnung



Dienstordnungen konkretisieren, ergänzen oder verändern allgemeine tarifliche Bestimmungen für bestimmte Berufsgruppen.



Klare Regeln. Die Dienstordnungen sind eine Besonderheit kirchlichen Tarifrechts. Sie schaffen mehr Klarheit bei Rechten und Pflichten, vor allem in den kirchlichen Berufen.

Foto: Claudia Hautumm / pixello.de

Für sieben kirchenspezifische Berufe sind im ABD Teil C Dienstordnungen zu finden:

- Pastoralreferenten/-innen,
- Gemeindereferenten/-innen,
- Religionslehrkräfte im Kirchendienst,
- Mesner/-innen,
- Kirchenmusiker/-innen,
- pädagogisches Personal in Kindertagesstätten
- Beschäftigte im Pfarrbüro

Zusätzlich enthält der Anhang II zum ABD die von den Bischöfen erlassenen allgemeinen Teile der Dienstordnungen für Gemeindereferentinnen und -referenten sowie für Pastoralreferentinnen und -referenten.

Dienstordnungen beschreiben die im jeweiligen Beruf zu erfüllenden Aufgaben. Auch besondere Einsatzbedingungen, ➔ **Fortbildungsregelungen** oder Arbeitszeitvorschriften können enthalten sein. Als Spezialregelungen haben diese Vorschriften Vorrang vor den entsprechenden allgemeinen Regelungen.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN: Über ABD Teil B, 4.1 gilt für diese Lehrkräfte die „Kirchliche Lehrerdienstordnung“ (ABD Anhang II, 7. KLDO).

Infos zu den Dienstordnungen für

- **Pastoralreferenten/-innen:** KODA Kompass Nr. 42, Januar 2011, Seite 4f.,
- **Religionslehrer/innen i. K.:** KODA Kompass Nr. 39, November 2009, Seite 8 - 12,
- **Pädagogische Mitarbeiter/-innen in Kindertagesstätten:** KODA Kompass Nr. 40, März 2010; sowie **Neuerungen im KODA Kompass Nr. 66, Juni 2017, Seite 8f.**

- **Beschäftigte im Pfarrbüro:** KODA Kompass Nr. 45, Dezember 2011, Seite 18f.
- **zur KLDO:** KODA Kompass Nr. 63, Oktober 2016, Seite 10f.

Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz

Arbeit soll nicht krank machen. Um das zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen erlassen.

Für den Arbeitsschutz (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) verantwortlich ist in erster Linie der Dienstgeber. Auch in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ wird dies bestätigt. Aus seiner Fürsorgepflicht ergibt sich, dass er alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen muss, um die Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten und deren Gesundheit zu erhalten. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, für jeden Arbeitsplatz vor Aufnahme der Tätigkeit eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und erforderliche Schutzmaßnahmen zu realisieren. In geeigneten Abständen oder wenn sich etwas ändert, ist diese Beurteilung zu aktualisieren. Dabei sind neben Gefährdungen durch Gefahrstoffe auch die Arbeitsumgebung, physische und psychische Faktoren in den Blick zu nehmen. Der Arbeitgeber muss seine Beschäftigten mindestens einmal im Jahr über mögliche Gefahren und Gefährdungen am Arbeitsplatz aufklären. Bei dieser Unterweisung muss er auch über Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz informieren.

Aber auch die Beschäftigten sind in die Pflicht genommen. Sie müssen Gefahren, Mängel und Defekte unverzüglich dem Arbeitgeber melden. Sie haben Mitverantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Menschen, mit denen sie es bei der Arbeit zu tun haben und sie sollen Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes einbringen. Der Einsatz für den Gesundheitsschutz gehört darüber hinaus zu den Aufgaben der ➔ **Mitarbeitervertretung**.

In jeder Diözese gibt es Fachstellen für Arbeitssicherheit. Über die zuständige Berufsgenossenschaft sind alle Beschäftigten bei Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber. Kontaktinfos siehe Kasten.

Weitere Informationen im:

- KODA Kompass Nr. 40, März 2010, Seite 18 f.
- KODA Kompass Nr. 42, Januar 2011, Seite 8 f. (Check-Liste zur Arbeitssicherheit);

Leitfaden online

Verschiedene Leitfäden zur Arbeitssicherheit in Kirchenstiftungen sind unter www.vbg.de erhältlich (Zielgruppe Sicherheitsverantwortliche, Mesner/-innen, Kirchenmusiker/-innen; Stichwort „Kirchengemeinde“ eingeben). Das Arbeitsschutzgesetz, Informationen zur Biostoffverordnung und weiteres finden Sie ebenfalls im Internet. Gute Informationen bieten die Seiten der Berufsgenossenschaften und www.dbk.de/ueber-uns/arbeitssicherheit. Auch viele Diözesen stellen ausführliche Unterlagen zur Verfügung.



- KODA Kompass Nr. 55, September 2014, Seite 9 (Gesundheitsschutz für Beschäftigte in Kindertagesstätten);
- KODA Kompass Nr. 83, März 2022, Seiten 13 - 15 (Arbeitsmedizinische Untersuchung)

Rechtsgrundlagen, unter anderem:

- Arbeitsschutzgesetz;
- Arbeitsstättenverordnung;
- berufsgenossenschaftliche Vorschriften

Überlastungsanzeige

Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber Überlastungen anzuzeigen – vorausgesetzt aus der Überlastung ergibt sich eine Gefährdung der eigenen Gesundheit und Sicherheit, oder eine Gefährdung anderer Personen.

Eine Überlastung kann verschiedene Ursachen haben. Oft sind es Personalmangel oder Zeitdruck. Können etwa in einer Kindertageseinrichtung die Pausen nicht mehr genommen werden, weil sonst die Betreuung der Kinder nach den gesetzlichen Vorgaben unmöglich ist, sollte der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt werden.

Auch wenn kein unmittelbarer Gesundheitsschaden droht, kann eine Überlastungsanzeige sinnvoll sein. Etwa wenn ein Sachbearbeiter wegen Überlastung Fristen nicht mehr einhalten kann und so dem Dienstgeber finanzieller Schaden droht.

Wurde eine Überlastungsanzeige gestellt und tritt später ein Schaden ein, trifft Beschäftigte, die das ihnen Mögliche getan und beachtet haben, keine Mitschuld.

Im eigenen Interesse und weil er zu Schutzmaßnahmen gesetzlich verpflichtet ist, wird der Arbeitgeber eine Überlastungsanzeige in der Regel sehr ernst nehmen und Lösungsmöglichkeiten suchen. Eine Überlastungsanzeige sollte schriftlich erfolgen, damit der Sachverhalt belegbar ist. Eine besondere Form ist nicht vorgeschrieben.

Gegebenenfalls können Beschäftigte in gesundheitsgefährdenden Überlastungssituationen auch die Hilfe der Betriebsärzte in Anspruch nehmen. Ebenso kann zur Unterstützung die ➔ **Mitarbeitervertretung** herangezogen werden.

Beispiel für eine Überlastungsanzeige: In eine Suchmaschine „ver.di Mittelfranken Überlastungsanzeige“ eingeben.

Rechtsgrundlage:

§ 15 und § 16 Arbeitsschutzgesetz



Klar, sachlich und schriftlich. Eine Überlastungsanzeige sollte gut formuliert sein. Am besten gegenlesen lassen.

Foto: Jürgen Fälschle / stock.adobe.com

Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien

Bereits die ➔ **Grundordnung** für den kirchlichen Dienst legt fest, dass Beschäftigte Anspruch auf Fort- und Weiterbildung haben. Laut Artikel 5 der Grundordnung umfasst die berufliche Fortbildung auch die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes sowie die Bewältigung spezifischer Belastungen. Der Dienstgeber muss auch zum Bereich Spiritualität und Seelsorge berufsspezifische Fort- und Weiterbildungen anbieten.

Fortbildungsansprüche konkretisiert das kirchliche Tarifrecht ABD unter dem Begriff „Qualifizierung“. Solche Qualifizierungsmaßnahmen können in verschiedenen Formen stattfinden. So gibt es zum Beispiel Erhaltungsqualifizierungen, Fort- und Weiterbildungen, Umschulungen oder religiöse Qualifizierungen. Für Personen, die wegen Elternzeit oder eines Sonderurlaubs längere Zeit nicht im Dienst waren, bieten manche Dienstgeber auch Wiedereinstiegsqualifizierungen an.

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch mit ihrer Führungskraft. Ziel ist es, den möglichen Fortbildungsbedarf zu ermitteln und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu planen.

Im ABD werden drei Arten von Qualifizierungsmaßnahmen unterschieden:

- Die vom Arbeitgeber veranlasste *Qualifizierungsmaßnahme*: Da es sich hier um eine angeordnete Pflichtfortbildung handelt, sind die Kosten im Grundsatz vom Arbeitgeber vollständig zu tragen und der Zeitaufwand entsprechend den tariflichen Bestimmungen als Arbeitszeit zu werten. Näheres dazu unter → [Dienstreisezeit](#) auf Seite 32 sowie → [Reisekosten](#) auf Seite 55 im Band 2.
- Die *freiwillige berufliche Qualifizierung* im vom Arbeitgeber „anerkannten dienstlichen Interesse“. Bei diesen Maßnahmen übernimmt der Dienstgeber die Hälfte der Kosten und gewährt bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung. Arbeitsbefreiung bedeutet, die oder der Beschäftigte muss an diesem Tag nicht arbeiten. Sie oder er hat aber keinen Anspruch auf Gutschrift von darüber hinaus aufgewendeter Zeit.
- *Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen ohne anerkanntes dienstliches Interesse*: Alle Teilnahme- und Reisekosten sind in diesen Fällen von der oder dem Beschäftigten zu tragen. Es besteht auch keine → [Haftung](#) und kein Versicherungsschutz durch den Dienstgeber. Diese Form der Qualifizierung kommt vor allem dann in Frage, wenn die Fortbildung zwar berufsbezogen ist, aber aus Sicht des Dienstgebers keinen direkten Nutzen für die derzeit ausübende Tätigkeit gegeben ist.

Zu beachten ist, dass jährlich insgesamt nur Anspruch auf bis zu drei Tage



Auszeit mit Gott. Für Exerzitien gibt es Arbeitsbefreiung. Zusätzlich zahlen manche Dienstgeber Zuschüsse zu den Teilnahmegebühren. Angebote im Internet und bei den Ordinariaten. Im Bild: Exerzitienhaus Schloss Fürstenried der Erzdiözese München und Freising.

Foto: EOM/Christian Schraner

→ [Arbeitsbefreiung](#) für Qualifizierungen besteht.

Zusätzlich gibt es – im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten – für die Teilnahme an *Exerzitien, Einkehrtagen, Wallfahrten, Deutschen Katholikentagen, Ökumenischen Kirchentagen oder Deutschen Evangelischen Kirchentagen* bis zu vier Tage → [Arbeitsbefreiung](#) pro Jahr (§ 29 ABD Teil A,1.).

Einige → [Dienstordnungen](#) enthalten zu *Fortbildungen oder Exerzitien* eigene

Regelungen. So sind für das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen jährlich fünf Tage Arbeitsbefreiung für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen. Ebenso gibt es für Gemeindeforsten und -referenten sowie Pastoralreferentinnen und -referenten weitergehende Fortbildungsregelungen.

Pädagogische Beschäftigte an *Ganztagschulen* haben zusätzlich zu den allgemeinen Regelungen Anspruch auf weitere 30 Stunden pro

Ansprechpartner für Arbeitssicherheit für Kitas, Pfarreien, diözesane Bildungshäuser und Schulen ...

Fachstellen in den Ordinariaten

Augsburg

08 21/31 66-82 31

arbeitssicherheit@bistum-augsburg.de

Bamberg

09 51/5 02-15 86

arbeitssicherheit@erzbistum-bamberg.de

Eichstätt

08 421/50-2 65

arbeitssicherheit@bistum-eichstaett.de

München und Freising

08 9/21 37-28 56

arbeitsschutz@eomuc.de

Passau

08 51/3 93-33 10

arbeitsschutz@bistum-passau.de

Regensburg

09 41/5 97-12 48

arbeitssicherheit@bistum-regensburg.de

Würzburg

09 31/78 02 34-0

info@sbw-bau.de

Berufsgenossenschaft

für Personal in den Kindertagesstätten:
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
0 40/2 02 07-0, www.bgw-online.de

für Forstbeschäftigte und Friedhofsmesner und -mesnerinnen:
Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau
05 61/7 85-0, www.svlfg.de

für kirchliche Beschäftigte soweit nicht anders zugeordnet:
Verwaltungsberufsgenossenschaft VBG
0 40/51 46-29 40, www.vbg.de

Zuständig für die Kinder in Kindertagesstätten

Kommunale Unfallversicherung Bayern
0 89/3 60 93-0, www.kuvb.de



Jahr zum Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung.

Ausführliche Informationen rund um das Thema Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung:

- KODA Kompass Nr. 58, Juni 2015, Seite 7-11. (Hinweis: Das Stundenkontingent für Teamfortbildungen wurde für das pädagogische Kita-Personal inzwischen von 19,5 auf 30 Stunden erhöht.)

Rechtsgrundlagen:

- für Qualifizierungsgespräch und Qualifizierung § 5 und § 5a ABD Teil A, 1.;
- für einige Berufe weitergehende Regelungen in den Dienstordnungen im ABD Teil C;
- für die Fahr- und Reisekosten bei angeordneten Fortbildungen § 24 Abs. 1 ABD Teil D, 9.;
- für Beschäftigte im Erziehungsdienst (insbesondere an Ganztagschulen) § 3 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gilt ergänzend, dass es eine konkrete Verpflichtung zur Fortbildung gibt. Innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren haben sie zwölf Fortbildungstage nachzuweisen.

Rechtsgrundlagen:

- Nr. 3 ABD Teil B, 4.1.;
- Artikel 20 Bayerisches Lehrerbildungsgesetz;
- KMBek 2238-K Lehrerfortbildung in Bayern - Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 9. August 2002 Az.: III/7-P 4100-6/51 011

Umsetzung, Versetzung, Abordnung

Im Rahmen des → **Arbeitsvertrages** können Beschäftigte aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen umgesetzt, versetzt oder abgeordnet werden.

Umsetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb derselben Dienststelle oder Einrichtung. Umsetzungen sind zulässig, wenn sie nach → **billigem Ermessen** erfolgen. Auch die neue Tätigkeit muss natürlich der Tätigkeitsbezeichnung im Arbeitsvertrag entsprechen. Eine Umsetzung liegt zum Beispiel vor, wenn eine Erzieherin innerhalb der Einrichtung von der Hortgruppe in die Krippengruppe umgesetzt wird.

Versetzung bedeutet, dass ein Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle oder Einrichtung des gleichen Arbeitgebers dauerhaft zugewiesen wird. Eine Mitarbeiterin wird etwa von der diözesanen Schule in A. zur diözesanen Schule in B. versetzt.

Die **Abordnung** erfolgt im Unterschied zur Versetzung nur für eine bestimmte Zeit. Sie kann sogar zu einem anderen Arbeitgeber erfolgen – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Eine Abordnung kann zum Beispiel vorliegen, wenn eine Gemeindereferentin für zwei Jahre einem eigenständigen kirchlichen Verband als Bildungsreferentin zugeteilt wird und dieser Verband auch Vorgesetztenfunktionen gegenüber der Mitarbeiterin ausübt.

Die → **Dienstordnung** für Religionslehrerinnen und -lehrer i. K. legt fest, dass bei einem Stellenwechsel (Schulwechsel) wie bei einer Versetzung zu verfahren ist.

Eine **Versetzung an einen anderen Arbeitsort** oder eine **Abordnung für mehr als drei Monate** ist nur nach Anhörung der oder des Betroffenen zulässig. Ist sie oder er mit der Versetzung oder Abordnung nicht einverstanden, muss der Arbeitgeber vor einer Entscheidung die dienstlichen Interessen gegen die persönlichen und familiären Interessen der oder des Beschäftigten abwägen. Diese Abwägung muss dem Grundsatz → **billigen Ermessens** genügen. Die → **Mitarbeitervertretung** ist vor einer Versetzung oder vor einer



„Ja nichts weitersagen.“ Wer Dienstgeheimnisse weitergibt, riskiert eine Abmahnung oder gar eine Kündigung.

Foto: bilderbox

Abordnung für mehr als drei Monate zwingend zu beteiligen.

Umsetzung, Versetzung oder Abordnung ist immer nur in den Grenzen des konkreten Arbeitsvertrages zulässig. Ist in dem Vertrag zum Beispiel als Arbeitsort „München“ vereinbart, dann ist eine Versetzung an einen anderen Ort nur mit Einverständnis der oder des Beschäftigten möglich. Weigert sich die oder der Beschäftigte und ist eine Weiterbeschäftigung in München schlicht nicht möglich, kann der Arbeitgeber versuchen, den Wechsel mit einer → **Änderungskündigung** zu erzwingen.



Umsetzung. Im Rahmen des Arbeitsvertrages kann der Arbeitgeber einen anderen Arbeitsplatz zuweisen.

Foto: alfa27 / stock.adobe.com

Wird durch den Wechsel des Arbeitsortes ein Umzug nötig, erhalten Beschäftigte einen Tag → **Arbeitsbefreiung**. Für die Erstattung von notwendigen Umzugskosten bei angeordneten Versetzungen und Abordnungen gelten zum Teil diözesane Umzugskostenregelungen.

Rechtsgrundlage und Details:
§ 4 ABD Teil A, 1.

Verschwiegenheit und Datenschutz

Verschwiegenheit gehört zu den Pflichten von Beschäftigte im kirchlichen Dienst. Sie soll die betrieblichen Interessen wahren und das Persönlichkeitsrecht der Menschen schützen, die sich an kirchliche Stellen wenden.

Unter diese Regelung fallen:

- Angelegenheiten für die Verschwiegenheit auf Grund gesetzlicher Vorschriften vorgeschrieben ist, zum Beispiel das Steuergeheimnis oder das Sozialgeheimnis im Sozialgesetzbuch.
- Angelegenheiten, für die der Arbeitgeber Verschwiegenheit ausdrücklich angeordnet hat. Dafür genügt ein mündlicher Hinweis des Arbeitgebers oder der Vermerk „Vertraulich“ auf einem Schreiben. In der Regel wird der Arbeitgeber bei Antritt des Dienstes konkret erläutern, mit welchen Angelegenheiten wie umzugehen ist.
- Vom Grundsatz her vertraulich sind die persönlichen Angelegenheiten anderer Menschen, die im Rahmen des Dienstes bekannt werden (Daten, Personalakten, Prüfungsergebnisse, familiäre Verhältnisse ...).

Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheit ist eine Arbeitsvertragsverletzung. Sie kann mit einer Ermahnung, einer → **Abmahnung** und in sehr schweren Fällen sogar mit einer → **Kündigung** geahndet werden.

Erlaubt ist es, Informationen weiterzugeben, falls dies zur Wahrung eigener Rechte erforderlich ist. So kann Beschäftigten nicht unter Berufung auf die Verschwiegenheit untersagt werden, ihr Beschwerderecht bei der → **Mitarbeitervertretung** wahrzunehmen.

Auf Grund des *Hinweisgeberschutz* ist es auch zulässig, Informationen über Rechtsverletzungen im dienstlichen Kontext an die jeweiligen Meldestellen weiterzugeben. Arbeitgeber mit mehr als 50 Beschäftigten müssen gemäß Hinweisgeberschutzgesetz dafür ein eigenes Melde-

system bereitstellen. Darüber hinaus kann man sich immer an die Meldestelle des Bundesamtes für Justiz wenden.

Alle Beschäftigte haben in ihrem Arbeitsbereich die Regelungen zum *Schutz personenbezogener Daten* einzuhalten. Solche Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit dies für einen festgelegten und rechtmäßigen Zweck not-

berufsspezifischen Regelungen:

- § 2 Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro, ABD Teil C, 8.;
- für an öffentlichen Schulen tätige Lehrkräfte: § 14 Lehrerdienstordnung an staatlichen Schulen in Bayern;
- an KIRCHLICHEN SCHULEN: § 13 Kirchliche Lehrerdienstordnung, siehe Anhang II, 7. zum ABD.



(Alp)Traum vom Homeoffice. Es gibt keinen gesetzlichen oder tariflichen Anspruch auf mobile Arbeit. Umgekehrt kann auch der Arbeitgeber Beschäftigte nicht zur Arbeit von zu Hause aus verpflichten. Zeichnung: Stefan Bayer / pixelio.de

wendig ist. Die Regelungen des „Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz“ (KDG) sind im dienstlichen Zusammenhang unbedingt zu beachten. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Ihre Rechte auf Auskunft, Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Löschung sind zu wahren. Der Arbeitgeber muss seine Beschäftigten über den Datenschutz in geeigneter Weise schulen. Ergänzend dazu setzt der Arbeitgeber meist betriebliche Datenschutzbeauftragte ein.

Informationen zum Hinweisgeberschutz: KODA Kompass Nr. 93, Oktober 2024, Seite 3

Rechtsgrundlagen:

Verschwiegenheit

allgemein: • § 3 Abs. 1 ABD Teil A, 1.

Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten ermöglicht Beschäftigten, ihre Arbeit von einem beliebigen Ort außerhalb der regulären Betriebsstätte zu erledigen. Dabei ist man nicht auf einen festen Arbeitsplatz beschränkt. Für mobiles Arbeiten gibt es noch keine gesetzliche Regelung und die Arbeitsstättenverordnung gilt hier nicht.

Doch mobiles Arbeiten ist nicht der einzige Begriff, der in Bezug auf Arbeiten außerhalb des Betriebes verwendet wird:

- **Telearbeit** ist eine Form der Heimarbeit, bei der die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an einem extra dafür eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im häuslichen Umfeld arbeitet. Dieser

Arbeitsplatz muss den Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung entsprechen. Für dessen Einrichtung ist der Arbeitgeber verantwortlich. Die Bedingungen der Telearbeit werden im Arbeitsvertrag meist mittels einer → [Nebenabrede zum Arbeitsvertrag](#) festgelegt.

- Homeoffice wird oft synonym zu Telearbeit verwendet. Es kann aber allgemein jeden Arbeitsplatz zu Hause bezeichnen, unabhängig davon, ob er den spezifischen Anforderungen der Telearbeit entspricht.
- Wechselt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zwischen dem Telearbeitsplatz zu Hause und dem betrieblichen Arbeitsplatz, spricht man von „alternierender Telearbeit“. Dabei muss es sich nicht zwingend um Arbeiten am PC handeln, sondern kann zum Beispiel im Erziehungsdienst auch Vor- oder Nachbereitungstätigkeiten betreffen. Die Kombination von Homeoffice und Präsenztagen wird individuell vereinbart und wie bei Telearbeit vertraglich festgehalten, wobei der betriebliche Arbeitsplatz erhalten bleibt.

Bei vielen kirchlichen Arbeitgebern können Mitarbeitende (alternierende) Telearbeit oder mobiles Arbeiten beantragen. Die KODA hat zu diesem Zwecke eine Öffnungsklausel für → [Dienstvereinbarungen](#) auf betrieblicher Ebene geschaffen. Diese Regelungen sollten präzise und faire Vereinbarungen zu Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Arbeitsschutz, technischer Ausstattung und Kostenerstattung enthalten.

Es besteht kein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf diese Alternative zum Dienstort. Wer mobil oder von zu Hause aus arbeiten möchte, muss einen entsprechenden Antrag stellen. Ist der Antrag genehmigt, besteht auch Unfallversicherungsschutz wie an der Dienststelle (§ 8 Abs. 1 Satz 3 Sozialgesetzbuch VII). Ob Kosten für Homeoffice oder mobile Arbeit erstattet werden müssen, hängt von zwei Kriterien ab: Das Interesse des Arbeitgebers an der mobilen Arbeit muss das der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers überwiegen und es muss sich um Kosten für essenzielle Arbeitsmittel handeln.

Nähere Information: KODAKompass Ausgabe Nr. 84, Juni 2022, Seite 13

Rechtsgrundlagen:

- ABD Teil D, 17. (Öffnungsklausel für Dienstvereinbarungen)
- § 2 Abs. 7, Verordnung über Arbeitsstätten (definiert Telearbeitsplätze)
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.04.2011 – 9 AZR 14/10 (zum Anspruch

auf Kostenerstattung für häusliches Arbeitszimmer gemäß § 670 BGB)

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.11.2021 – 5 AZR 334/21 (zum Anspruch auf essentielle Arbeitsmittel)

Prävention und Umgang mit sexuellem Missbrauch

Im Zuge der Prävention gegen sexualisierte Gewalt haben alle Beschäftigten ein „erweitertes Führungszeugnis“ vorzulegen, die in ihrer Tätigkeit Kontakt mit Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben. Zusätzlich kann der Arbeitgeber die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung zu den in § 72a Absatz 1 Sozialgesetzbuch VIII genannten Straftaten verlangen.

Ordnet der Arbeitgeber Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt an, besteht für alle die Pflicht, daran teilzunehmen. Eine Befreiung von der Teilnahmeverpflichtung ist in begründeten Einzelfällen mit der zuständigen Ansprechperson für Prävention abzustimmen.

Bei konkreten Verdachtsfällen von strafbaren oder nicht strafbaren sexualbezogenen Handlungen und Grenzverletzungen hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Pflicht, diese zu melden.



Vorsicht bei Geschenken. Die Annahme von Geschenken ist im kirchlichen Dienst verboten. Über Ausnahmen entscheiden die Vorgesetzten.

Foto: denis_vermenko / stock.adobe.com

Eine Informationspflicht besteht auch, wenn Beschäftigte von Ermittlungsverfahren gegen andere Beschäftigte oder von Verurteilungen dieser erfahren. Für solche Meldungen hat jedes Bistum eigene Meldestellen eingerichtet. Diese stellen zusammen mit dem Dienstgeber sicher, dass Beschäftigte bei der Meldung eines Verdachts keine beruflichen Nachteile befürchten müssen.

Auch den Beschuldigten gegenüber hat der Dienstgeber eine Fürsorgepflicht. Bis zum Beweis des Gegenteils gilt die Unschuldsvermutung.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich an den Verhaltenskodex zu halten, der im jeweiligen Arbeitsbereich gilt. Dieser Kodex wird vom Dienstgeber in Zusammenarbeit mit der Mitarbeiterschaft erstellt und als Dienstanweisung erlassen. Sofern eine → [Mitarbeitervertretung](#) besteht, ist dieser Kodex als Dienstvereinbarung gemäß Mitarbeitervertretungsordnung zu fassen.

Weitere Informationen:

- KODA Kompass Nr. 81, August 2021, Seite 9f.
- Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Gewalt sind über untenstehenden QR-Code und in den Suchmaschinen unter dem Stichwort „DBK sexualisierte Gewalt“ zu finden:



Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 1a.

Geschenkannahme und Compliance



Kirchlichen Beschäftigten ist die Annahme von „Belohnungen, Geschenken, Provisionen oder sonstigen Vergünstigungen“ in Zusammenhang mit ihrem Dienst untersagt. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Besonders heikel sind „Geschenke“ von Firmen. Diese werden selten aus reiner Zuneigung gegeben. Für einen Plastik-Kugelschreiber mit Werbeaufdruck wird sich nun kaum ein Arbeitgeber interessieren. Sehr wohl aber für das Angebot, den 10 prozentigen Firmenrabatt auch privat in Anspruch nehmen zu können. Das Verbot der Geschenkannahme gilt immer, unabhängig davon, ob es sich im konkreten Fall um einen Bestechungsversuch handelt oder

nicht. Wem Geschenke oder Vergünstigungen angeboten werden, der sollte dies der oder dem Vorgesetzten mitteilen und sie oder ihn entscheiden lassen. Hilfreich ist es, wenn eine generelle Absprache für die Einrichtung getroffen wird.

In den letzten Jahren wird zunehmend der Begriff „Compliance“ für „regeltreues Verhalten“ benutzt. Manche kirchliche Dienstgeber haben Compliance-Vorschriften erlassen. In ihnen sind insbesondere Fragen zur Gewährung und Annahme von Geschenken und Vergünstigungen detailliert geregelt. Compliance-Vorschriften sollen helfen, Einflussnahmen und Korruption zu verhindern.

Rechtsgrundlage für das Verbot der Geschenkkannahme: § 3 Abs. 2 ABD Teil A, 1.

Mitarbeitergespräch

Im weitesten Sinn fällt jedes Gespräch zwischen Führungskraft und Beschäftigten unter den Begriff Mitarbeitergespräch. Im Grundsatz sind Beschäftigte im Rahmen des → **Direktionsrechts** verpflichtet, an einem angeordneten Mitarbeiter- oder Personalgespräch teilzunehmen.

Geht es in dem Gespräch um Schwierigkeiten, die zu einer Gefährdung des Arbeitsplatzes führen können, etwa eine → **Abmahnung**, haben Beschäftigte das Recht, ein Mitglied ihrer → **Mitarbeitervertretung** zum Gespräch hinzuzuziehen (§ 26 Abs. 3a Mitarbeitervertretungsordnung). Gleiches gilt, wenn es um den Abschluss eines Aufhebungs- oder Änderungsvertrages geht. Bei solchen Gesprächen ist es geboten, dass der Arbeitgeber vorab über den Gegenstand des Gesprächs informiert. Nur so können Beschäftigte entscheiden, ob sie ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen.

Daneben gibt es zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten noch weitere „Gesprächsformate“:

- **(Jahres-)Mitarbeitergespräch.** Im engeren Sinn wird der Begriff „Mitarbeitergespräch“ für ein besonderes, strukturiertes Rückschau- und Planungsgespräch unter vier Augen benutzt. Da es meist jährlich stattfindet, wird es auch „Jahresmitarbeiter-



Jahresgespräch. Offenes Feedback, klare Ziele und optimale Unterstützung durch die Führungskraft – gute Jahresmitarbeitergespräche nutzen der Einrichtung und den Beschäftigten.

Foto: Evgeny Sumin/stock.adobe.com

tergespräch“ genannt. Diese Gespräche orientieren sich häufig an Leitfäden oder Checklisten. Inhalte können persönliche Rückmeldung, Lob und Kritik, die Vereinbarung von Zielen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sein. Gelingene Mitarbeitergespräche brauchen Vorbereitung, Zeit und Vertrauen zwischen den Beteiligten. Häufig werden die Ergebnisse der Gespräche in einem vertraulichen Protokoll festgehalten, das dann Ausgangspunkt für das nächste Mitarbeitergespräch ist. In manchen kirchlichen Einrichtungen gibt es betriebliche Regelungen für die Durchführung von Jahresmitarbeitergesprächen.

- **Qualifizierungsgespräch:** Alle Beschäftigte haben gemäß ABD Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, in dem über den → **Qualifizierungsbedarf** gesprochen wird. Ein solches Gespräch hat mindestens einmal im Jahr stattzufinden (§ 5 ABD Teil A, 1.).
- **Dienstbesprechung:** In der Dienstbesprechung beziehungsweise im Dienstgespräch werden Aufgaben verteilt, Termine koordiniert oder Arbeitsergebnisse präsentiert.

- **„BEM-Gespräch“.** Im Rahmen des → **Betrieblichen Eingliederungsmanagements** lädt der Arbeitgeber Beschäftigte in einem ersten Schritt zu einem Gespräch ein, wenn sie innerhalb von 12 Monaten mindestens sechs Wochen arbeitsunfähig waren.

- **Besprechung von Unterrichtsbesuchen:** Wesentliche Grundlage der Beurteilung von LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN sind Unterrichtsbesuche durch die Schulleitung. Die erfolgten Unterrichtsbesuche sind zeitnah mit der Lehrkraft zu besprechen. Die wesentlichen Gesprächsinhalte sind zu dokumentieren (ABD Teil B, 4.1., Anlage D). Diese Besprechungen sind unabhängig von regelmäßig durchzuführenden (Jahres)Mitarbeitergesprächen zu sehen.

Weitere Anlässe für ein Mitarbeitergespräch: die Einarbeitung in der → **Probezeit** oder das Ende der Probezeit, die Rückkehr aus → **Mutterschutz** und → **Elternzeit** oder → **Sonderurlaub**.

Rechtsprechung zur Teilnahmepflicht an Personalgesprächen: Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.6.2009 - 2 AZR 606/08.

Das Kompass ABC dient der Grundinformation. Nicht alle Details und Ausnahmen sind dargestellt. Alle Angaben ohne Gewähr. Rechtsgültig sind die Veröffentlichungen in den Amtsblättern.

www.onlineABD.de

Das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen im Internet.

- Wochenarbeitszeit und Dienstplan
- Pausen
- Arbeitsbefreiung
- Mehrarbeit und Überstunden
- Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Bereitschaftszeit
- Arbeitszeitkonto
- Erholungsurlaub
- Betriebsurlaub und Schließzeiten
- Feiertage
- Regenerations- und Umwandlungstage
- Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeit
- Arbeitszeiterfassung
- Dienstreisezeit
- Nebentätigkeit
- Sabbatjahr

Arbeitszeit ist Lebenszeit

Wussten Sie, dass Sie als Pate für die Firmung frei bekommen und dass Schwerbehinderte mehr Urlaub haben? Erfahren Sie, wann man für Überstunden Zuschläge bekommt und wie man die Arbeitszeit bei Dienstreisen richtig aufschreibt.

Wochenarbeitszeit und Dienstplan

Die wöchentliche Arbeitszeit Vollbeschäftigter beträgt derzeit 39 Stunden. Richtet sich die Arbeitszeit nach einem Dienstplan, kann diese Zeit auch vorübergehend unter- oder überschritten werden. Sie muss jedoch im Zeitraum von einem Jahr im Durchschnitt 39 Stunden pro Woche betragen. **So ist es zum Beispiel zulässig, im Dienstplan einen Beschäftigten die ersten zwei Wochen nur mit 35 Stunden einzuteilen und dafür in den nächsten zwei Wochen mit 43 Stunden – im Durchschnitt bleibt es bei 39 Stunden.**

Ist ein Dienstplan bekannt gemacht, ist er für beide Seiten vom Grundsatz her verbindlich und nicht veränderbar. Beschäftigte können also bei geringem Arbeitsanfall nicht ohne ihr Einverständnis früher heimgeschickt werden. Dienstpläne

müssen rechtzeitig bekannt gemacht werden. Eine gesetzliche Vorschrift, bis wann ein Dienstplan bekannt gemacht werden muss, gibt es nicht. Doch auch hier gilt, dass der Arbeitgeber nach **→ billigem Ermessen** zu handeln hat. In der Praxis hat sich als Faustregel bewährt: Die Dienstplanlaufzeit geteilt durch 2 ist die Ankündigungsfrist. Ein 4-Wochen-Plan sollte also spätestens zwei Wochen vorher bekannt gegeben werden. Die Gestaltung von Dienstplänen ist mitbestimmungspflichtig, sofern die Beschäftigten in ihrer Einrichtung eine **→ Mitarbeitervertretung** gewählt haben.

Der Arbeitgeber darf einen veröffentlichten Dienstplan nicht ohne konkrete Notlage ändern – schon gar nicht kurzfristig. Ohne ein unvorhersehbares Ereignis oder ohne angemessene Ankündigungsfrist müssen Beschäftigte eine Änderung des Dienstplans durch den Arbeitgeber nicht widerspruchslos hinnehmen. Als angemessener Zeitraum für eine Ankündigung gelten dabei vier Tage. Dieser Zeitraum orientiert sich an den Vorgaben zur „Arbeit auf Abruf“. Zwingend sind die vier Tage nicht, der Arbeitgeber muss auch hier nach **→ billigem Ermessen** entscheiden.

Müssen Beschäftigte wegen unvorhergesehener Ereignisse (zum Beispiel Erkrankung eines Kollegen) länger als im Soll-Dienstplan ausgewiesen arbeiten, entstehen **→ Mehrarbeit oder Überstunden**.

Weitere Informationen zum Personaleinsatz und zu Dienstplänen insbesondere in Kindertagesstätten im KODA Kompass Nr. 40, März 2010, Seite 12-16.

Rechtsgrundlage: • Allgemeine Arbeitszeitregelungen in § 6 ABD Teil A, 1.; • Ankündigungsfrist in § 12 Abs. 3 Satz 2 TzBfG („Arbeit auf Abruf“); vgl. auch Arbeitsgericht Berlin vom 05.10.2012 AZ 28CA10243/12.



Zwangspause. Das Gesetz schreibt nach spätestens sechs Stunden Arbeit eine Pause vor – auch wenn die oder der Beschäftigte lieber durcharbeiten möchte.

Foto: bilderbox

Unter www.kodakompass.de, Stichwort Mesner oder Kirchenmusiker.

auszugehen ist, dass der Arztbesuch nicht länger als zwei oder drei Stunden dauert, kann die oder der Beschäftigte vorher oder nachher wieder zur Arbeit gehen und spart sich so Zeiteile für weitere familiäre Notfälle.

Wo dieser Katalog nicht greift, kann der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen bis zu drei Tagen bezahlt frei geben.

Ferner gibt es Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an freiwilligen → **Qualifizierungsmaßnahmen**.

Außerdem erhalten die Beschäftigten eine Freistellung von der Arbeit am 24. und 31. Dezember sowie am 15. August. Muss zum Beispiel eine Mesnerin an diesen Tagen dienstplanmäßig arbeiten, erhält sie dafür einen Freizeitausgleich.

Weitere Informationen und Rechtsgrundlagen:

- Die Auflistung der Befreiungstatbestände ist zu finden in § 29 ABD Teil A, 1.
- Die kalendermäßig freien Tage sind geregelt in § 6 Abs. 3 ABD Teil A, 1.
- Der Katalog der Anlässe zu denen Arbeitsbefreiung gewährt wird, wurde 2024 erweitert. Zu den damaligen Änderungen siehe KODA Kompass Nr. 90, Dezember 2023, Seite 14.
- Zur Freistellung für Zwecke der Jugendarbeit siehe KODA Kompass Nr. 70, Oktober 2018, Seite 17f.

Unterrichtsverpflichtung Lehrkräfte

(ohne Gewähr, Stand März 2025)

	Grund- und Mittelschulen					Realschulen ²	
	Lehrer an Mittelschulen	Lehrer an Grundschulen	Fachlehrer	Förderlehrer	Religionslehrer i. K.	Wissenschaftliche Fächer	Nicht-wissenschaftliche Fächer ³
Unterrichtspflichtzeit	27	28	29	28	25	24	28
Altersermäßigung ¹	ab dem 58. Lj.: 1 ab 62. Lj.: 2	ab dem vollendetem 58. Lebensjahr: 1 Unterrichtsstunde ab dem vollendetem 60. Lebensjahr: 2 Unterrichtsstunden ab dem vollendetem 62. Lebensjahr: 3 Unterrichtsstunden					
Ermäßigung wegen Schwerbehinderung ¹	ab einem Grad der Behinderung von 50: 2 Unterrichtsstunden ab einem Grad der Behinderung von 70: 3 Unterrichtsstunden ab einem Grad der Behinderung von 90: 4 Unterrichtsstunden						

	Gymnasien		Förderschulen ⁵		FOS/BOS		
	Wissenschaftliche Fächer	Musik, Kunst, Sport ⁴	Lehrer (für Sonderpädagogik)	Religionslehrer i. K.	Lehrer im höheren Dienst (QE4) in wissenschaftlichen Fächern	Fachlehrer	Fachlehrer in der fachpraktischen Ausbildung
Unterrichtspflichtzeit	23	27	26	25	23	27	29
Altersermäßigung: wie Lehrer an Grundschulen							
Ermäßigung wegen Schwerbehinderung: wie übrige Lehrkräfte							

	Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung	
	Wissenschaftliche Fächer	Musik, Kunst, Sport
Unterrichtspflichtzeit	23	26 ⁶
Altersermäßigung: wie Lehrer an Grundschulen		
Ermäßigung wegen Schwerbehinderung: wie übrige Lehrkräfte		

¹ Ermäßigung wird bei RL i. K. in Teilzeit abweichend berechnet, siehe Anlagen zu ABD Teil C, 3.

² Wird wissenschaftlicher und nicht wissenschaftlicher Unterricht erteilt, hängt die Unterrichtspflichtzeit vom Anteil des wissenschaftlichen Unterrichts ab.

³ Sport, Musik und praktische Fächer, Ausnahme: Informationstechnologie unterrichtet von Fachlehrkräften mit *entsprechender anerkannter* Zertifizierung IT zählt wie wissenschaftlicher Unterricht.

⁴ In Ausnahmefällen wissenschaftlich.

⁵ Differenzierte Detailregelungen, hier nicht dargestellt.

⁶ Gegebenenfalls Verringerung je nach Anteil fachtheoretischen Unterrichts.

Mehrarbeit und Überstunden

Manchmal gibt es so viel Arbeit, dass sie in der vereinbarten Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist. Dann kann es zu Mehrarbeit oder zu Überstunden kommen.

Mehrarbeit sind laut dem kirchlichen Tarifrecht ABD Arbeitszeiten, die *Teilzeitkräfte* über ihr vereinbartes wöchentliches Stundenmaß hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter (derzeit 39 Stunden) leisten. Überstunden sind auf Anordnung des Arbeitgebers über 39 Stunden pro Woche hinaus geleistete Arbeitszeiten.



Herr der Zeit. Wer selbst entscheiden kann, ob er länger arbeitet, erhält keinen Überstundenzuschlag.

Foto: pathdoc / stock.adobe.com

Mehr Details unter www.kodakompass.de, Suchbegriff „Unterrichtspflichtzeit“



Rechtslage bei Teilzeit

Teilzeitkräfte können zu Mehrarbeit und Überstunden nur mit ihrem Einverständnis herangezogen werden oder wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Diese Vorschrift dient dem Schutz von Beschäftigten, die zum Beispiel aufgrund familiärer Verpflichtungen oder eines zweiten Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber zeitlich nur eingeschränkt zur Verfügung stehen können oder wollen.

Ob Teilzeitbeschäftigte für *angeordnete* Mehrarbeit Anspruch auf Überstundenzuschlag haben, ist seit Jahren umstritten. Gerichte haben in der Frage unterschiedlich geurteilt. Die jüngste Entscheidung des Bundesarbeitsgericht vom 5.12.2024 (Aktenzeichen 8 AZR 370/20) befasste sich mit der Mehrarbeit einer Mitarbeiterin in einem Dialysezentrum. Nach dieser Entscheidung ist im Augenblick davon auszugehen, dass *angeordnete* Mehrarbeit Teilzeitbeschäftigter wie Überstunden zu behandeln ist.

Teilzeitkräfte können ihnen möglicherweise zustehende Zuschläge im Rahmen der [Ausschlussfrist](#) geltend machen. Damit stellen sie sicher, dass sie die Zuschläge nach endgültiger Klärung der Rechtslage nachgezahlt bekommen.

Überstundenzuschlag nur bei angeordneter Arbeit

In jedem Fall gilt aber, dass nur solche Stunden zuschlagspflichtig sind, die vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder zumindest stillschweigend genehmigt wurden. Werden die zusätzlichen Arbeitsstunden jedoch bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen, dann sind sie nicht zuschlagspflichtig.

Bei Gemeindereferenten/-innen und Pastoralreferenten/-innen wird nur auf schriftliche Anweisung hin geleistete zusätzliche Arbeit als Mehrarbeit oder Überstunden anerkannt. Geregelt ist das in den [Dienstordnungen](#).

Religionslehrkräften i. K. wird für zusätzliche Arbeit kein Überstundenzuschlag gewährt (§ 8 Abs. 9 ABD Teil C, 4.).

So werden Überstundenentgelt und -zuschlag berechnet

Sind zuschlagspflichtige Stunden angefallen, besteht Anspruch auf „Überstundenentgelt“ und zusätzlich „Überstundenzuschlag“. Das Überstundenentgelt richtet



Frei für Eltern und Paten. Eltern erhalten immer einen freien Tag, wenn ihr Kind Taufe, Erstkommunion, Firmung oder Konfirmation feiert. Die Patinnen und Paten erhalten dann [Arbeitsbefreiung](#), wenn die Feier auf einen Arbeitstag fällt.

Foto: gemeinfrei

sich nach der jeweiligen persönlichen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Der Überstundenzuschlag beträgt 30 Prozent des Stundenentgelts in den Entgeltgruppen 1 bis 9b (im Sozial- und Erziehungsdienst: S 2 bis S 13; im Pflegebereich: P 5 bis P 11) und 15 Prozent in allen höheren Entgeltgruppen. Der Zuschlag wird aus der individuellen Entgeltgruppe auf Basis der Stufe 3 berechnet. Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 sind das zum Beispiel 6,16 Euro pro Stunde, in der Entgeltgruppe 13 sind das 4,91 Euro Überstundenzuschlag (Werte bis April 2026).

Der *Überstundenzuschlag* ist immer zu zahlen, wenn die zusätzlichen Stunden nicht bis zum Ende der nächsten Woche ausgeglichen werden. Der *Zuschlag* ist also auch zu zahlen, wenn die Stunden später durch Freizeit ausgeglichen werden.

Arbeit nach Dienstplan

In Einrichtungen, in denen nach [Dienstplan](#) gearbeitet wird, entstehen zuschlagspflichtige Überstunden, wenn der Arbeitgeber kurzfristig Arbeit anordnet, die über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinausgeht.

Beispiel: Eine Vollzeit-Beschäftigte arbeitet nach einem 2-Wochen-Dienstplan. In der ersten Woche sind 34 Stunden und in der zweiten Woche 44 Stunden eingetragen. Teilt der Arbeitgeber der Beschäftigten am

Vortrag mit, dass sie am kommenden Tag nicht die im Dienstplan vorgesehenen sechs Stunden, sondern acht Stunden zu arbeiten hat, fallen sofort zwei zuschlagspflichtige Überstunden an. Die über den Dienstplan hinaus angeordneten Stunden sind zuschlagspflichtig, egal wieviel Stunden in der jeweiligen Woche dienstplanmäßig vorgesehen sind.

Besondere Regelungen gibt es für Beschäftigte, die Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten (§ 7 Abs. 8 ABD Teil A, 1.).

Flexible Arbeitszeitregelungen

In Einrichtungen mit Gleitzeit, Rahmenzeit oder Arbeitszeitkorridor-Regelungen entstehen Überstunden, wenn die dort festgelegten Grenzen überschritten werden.

Schutz schwerbehinderter Menschen

[Schwerbehinderte](#) Menschen haben nach § 207 Sozialgesetzbuch IX Anspruch darauf, dass sie auf ihr Verlangen hin von „Mehrarbeit“ freigestellt werden. „Mehrarbeit“ im Sinne des Sozialgesetzbuches ist jede über acht Stunden hinausgehende tägliche Arbeit.

Weitere Informationen zur Pflicht, Mehrarbeit und Überstunden zu leisten: KODA Kompass Nr. 84, Juni 2022, Seite 31. [➤➤➤](#)

Rechtsgrundlage im ABD Teil A, 1.:

- Definition § 7; • Ausgleich und Zuschläge § 8; • Berechnung Überstundenentgelt § 43; • Verpflichtung § 6 Abs. 5.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN unterliegen den Bestimmungen zur Mehrarbeit, die auch für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte beim Freistaat Bayern gelten. Diese Regelungen sind für Lehrerinnen und Lehrer an Schulen in kirchlicher Trägerschaft aber ergänzt worden:

- Mehrarbeitsvergütungsfähig ist auch die Vertretung von Lehrkräften, die im Ganztagsangebot der Schule eingesetzt sind
- Mehrarbeit, die mindestens zwei Monate zu leisten ist (zum Beispiel Elternzeitvertretung), muss schon ab diesem Zwei-Monats-Zeitraum zeitanteilig vergütet werden. In diesem Fall wird das zu vergütende Arbeitszeitmaß von beispielsweise 23/23-Stunden auf 25/23-Stunden erhöht.

Rechtsgrundlagen:

- Nr. 4 ABD Teil B, 4.1.
- Artikel 87 Bayerisches Beamtengesetz
- Mehrarbeit im Schulbereich - Bekanntmachung des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 10. Oktober 2012
- KMS - Hinweise zur Lehrermehrarbeit vom 04.10.2016
- KMS - Abrechnung von Mehrarbeit vom 19.12.2024

Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Bereitschaftszeit

Manche Berufe bringen es mit sich, dass Beschäftigte auch außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit verfügbar sein müssen. Dabei wird zwischen Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Bereitschaftszeiten unterschieden.

Wer *Bereitschaftsdienst* leistet, muss sich an einem bestimmten Ort aufhalten (in der Regel in der Dienststelle), um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Die Zeit zählt als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Vergütet wird sie aber nach einer Bewertung, die vom durchschnittlichen Arbeitsanfall abhängt.

Im kirchlichen Dienst ist die *Rufbereitschaft* am meisten verbreitet. Auch sie wird außerhalb der normalen Arbeitszeit zusätzlich angeordnet. Wer Rufbereitschaft leistet, muss nur (telefonisch) erreichbar



Ich bin dann mal weg. Einmal genehmigter Urlaub ist verbindlich.

Foto: Daniela Klaghofer / pixelio.de

sein und im Bedarfsfall in einer angemessenen Zeit die Arbeitsstelle erreichen können. Für dieses Bereithalten wird bei Rufbereitschaft über zwölf Stunden Dauer eine Pauschale bezahlt oder – auf Wunsch der Beschäftigten – entsprechende Freizeit gewährt. Dauert die Rufbereitschaft unter zwölf Stunden, gibt es je Stunde 12,5 Prozent des Stundenentgelts. Jeder tatsächliche Ruf wird einschließlich Wegezeit auf volle Stunden aufgerundet und gesondert vergütet. Telefonische Einsätze werden zusammengezählt und dann aufgerundet.

Für die Berechnung der → **Arbeitszeitgrenzen** und **Mindestruhezeiten** gilt: Das reine Bereithalten während der Rufbereitschaft zählt nicht als Arbeitszeit, wohl aber die tatsächlichen Einsätze.

Teilzeitkräfte müssen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nur leisten, wenn sie sich damit einverstanden erklären oder dies im Arbeitsvertrag vereinbart haben.

Bereitschaftszeiten unterscheiden sich vom Bereitschaftsdienst dadurch, dass sie innerhalb der regelmäßigen Dienstzeit liegen. Die Zeiten sind also bereits in die im Arbeitsvertrag vereinbarte Zeit eingerechnet. Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet und im Dienstplan nicht gesondert ausgewiesen. In Bereitschaftszeiten darf maximal zur Hälfte tatsächlich Arbeit anfallen. So kann etwa ein Hausmeister 48 Stunden verfügbar sein, davon dann aber höchstens 30 Stunden in Vollarbeit und 18 Stunden in Bereitschaft.

Weitere Informationen zu Anordnung und Ausgleich von Rufbereitschaft:

KODA-Kompass 37, April 2009, Seite 8f.
(Die dort angegebenen Stundenentgelte
sind inzwischen höher.)

Tipp: Ein Formular zur *Erfassung und Abrechnung der Rufbereitschaft* unter www.kodakompass.de kann über den Suchbegriff „Rufbereitschaft“ oder den QR-Code abgerufen werden:



Rechtsgrundlagen im ABD Teil A, 1.:

- Verpflichtung in § 6 Abs. 5; • Definition in § 7 Abs. 3-4; • Ausgleich in § 8 Abs. 3-4; • Bereitschaftszeit in § 9

Arbeitszeitkonto

Jetzt mehr arbeiten und die gesammelte Zeit später wieder abbauen – das lässt sich über ein Arbeitszeitkonto bewerkstelligen.

Nicht ausgeglichene → *Mehrarbeitsstunden* und nicht ausgeglichene → *Überstunden* können auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Gleiches gilt für *Überstundenzuschläge* und → *Zeitzuschläge*. Auch Entgelte für *Bereitschaftsdienste* und *Rufbereitschaft* können in Zeit umgewandelt und gutgeschrieben werden. Mit Zustimmung des Arbeitgebers können auch nicht genommene *Urlaubstage* auf das Konto gebucht werden. Das gilt allerdings nur für die den 4-wöchigen gesetzlichen Mindesturlaub übersteigenden Urlaubstage.

Die Entnahme von Zeitguthaben erfolgt in gegenseitigem Einvernehmen. Es ist möglich, die Zeit für eine spätere längere Auszeit oder für einen früheren Eintritt in den Ruhestand anzusparen. Die Wünsche der Beschäftigten sind bei der Entnahme zu berücksichtigen, wenn nicht dringende betriebliche Gründe dagegenstehen.

Von *Religionslehrkräften i. K.* können ganzjährige Mehrarbeitsstunden sowie einzelne zusätzliche Stunden auf ein Arbeitszeitkonto eingebracht werden.

Beschäftigte im *pastoralen Dienst* können pauschal Zeiten einbringen, für die sie eine zusätzliche schriftliche Anweisung über ihre normale Tätigkeit hinaus erhalten haben.

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 4.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN können ebenfalls ein freiwilliges Arbeitszeitkonto nach dieser Regelung beantragen. Darüber hinaus kann auch ein verpflichtendes Arbeitszeitkonto geschaffen werden. Ein solches hat sich nach den Bestimmungen für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte beim Freistaat Bayern zu richten. Der Freistaat hatte dieses Instrument in der Vergangenheit immer wieder genutzt, um zum Beispiel Unterrichtsausfälle durch Lehrkräftemangel zu vermeiden.

Rechtsgrundlagen: ABD Teil D, 4. sowie jeweils Nr. 4 Abs. 2 ABD Teil B, 4.1.

Erholungsurlaub

Bei einer Fünf-Tage-Woche erhalten Beschäftigte, Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten 30 Tage tariflichen Urlaub gemäß ABD (ab 2027 voraussichtlich 31 Tage). Fünf-Tage-Woche bedeutet, dass man im Durchschnitt an fünf Tagen in der Woche arbeitet. Ist die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger Tage verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. **Das bedeutet, ein Kirchenmusiker mit 6-Tage-Woche erhält 36 Tage Urlaub, arbeitet er nur 4 Tage pro Woche erhält er 24 Tage.**

Urlaub wird – auch bei Teilzeitkräften – stets in Tagen genommen (Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 6.3.2019 - 4 Sa 73/18). Ob Beschäftigte an einem Urlaubstag viele oder wenige Stunden hätten arbeiten müssen, ist ohne Belang.

Zusatzurlaub bei Schwerbehinderung

Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 haben Anspruch auf jährlich fünf zusätzliche Urlaubstage (§ 208 Sozialgesetzbuch IX). Auch dieser Anspruch erhöht oder vermindert sich, wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger Tage verteilt ist.

Teilurlaub für Neueingestellte

Der Urlaubsanspruch entsteht immer zum 1. Januar. Beschäftigte können also schon am Jahresanfang ihren ganzen Urlaub einbringen.

Eine Ausnahme gibt es für *Neueingestellte*: Diese haben in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses noch keinen vollen Anspruch auf Urlaub. Sie können lediglich für jeden bereits gearbeiteten vollen Monat 1/12 des Jahresurlaubs in Anspruch nehmen.

Wunschtermin

Bei der Festlegung von Urlaubsterminen sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Ihnen müssen mindestens einmal im Jahr zwei Wochen Urlaub am Stück gewährt werden. Gibt es konkurrierende Wünsche mehrerer Beschäftigter, sind soziale Belange zu beachten. Im Anschluss an eine Reha-Maßnahme muss Urlaub gewährt werden.

Krank im Urlaub

Bei ärztlich attestierter Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs erhalten Beschäftigte „Ersatzurlaub“. Näheres unter [➔ Arbeitsunfähigkeit im Band 2, Seite 59.](#)

Urlaub übertragen

Urlaub gibt es immer für das Kalenderjahr. Er kann übertragen und bis 31. März des Folgejahres angetreten werden. „Angetreten bis 31. März“ heißt, dass der erste Urlaubstag des Resturlaubs noch im März liegen muss.

Vielfach wird Urlaub, der „übrig bleibt“ ohne Prüfung von Gründen automatisch übertragen. Ein gesetzlicher Anspruch auf eine solche „flexible“ Handhabung besteht nicht. Einige Urlaubstage als „Reserve“ sind allerdings vielfach im Interesse von Beschäftigten und Dienstgebern für den Fall, dass Beschäftigte unvorhergesehen noch einige Tage arbeitsfrei brauchen.

Eine automatische, also antragslose Übertragung auf die Zeit bis 31. März, erfolgt laut Bundesurlaubsgesetz, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe vorliegen.

Betriebliche Gründe können personelle Engpässe oder sonstige Umstände der Betriebsorganisation sein. Dringend sind sie, wenn dem Arbeitgeber keine anderen Maßnahmen als die Urlaubsverweigerung zur Lösung des Problems zur Verfügung stehen. Um Ärger zu vermeiden, sollte mit dem Arbeitgeber frühzeitig geklärt werden, wie bei betrieblichen Engpässen mit den verbleibenden Urlaubstagen zu verfahren ist.

Dringende persönliche Gründe, die zu einer automatischen Urlaubsübertragung führen, können etwa eine Arbeitsunfähigkeit, die Erkrankung von Familienmitgliedern oder eine überraschende Naturkatastrophe sein.

Noch weiter, nämlich bis 31. Mai, kann Resturlaub nur übertragen werden, soweit er aus *betrieblichen Gründen* oder wegen *Arbeitsunfähigkeit* noch nicht genommen werden konnte.

Urlaub verfällt allerdings erst, wenn der Arbeitgeber die oder den Beschäftigten aufgefordert hat, diesen zu nehmen, und ihn darauf hinweist, dass der Urlaub ansonsten am Ende des Übertragungszeitraums verfällt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.02.2019 - 9 AZR 541/15).



Urlaubspause. Ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit unterbricht den Urlaub. Beschäftigte bekommen Ersatzurlaub.

Foto: Thunderstock/stock.adobe.com

Eine Ausnahme gilt für Beschäftigte in *Mutterschutz* und *Elternzeit*. Der vor und während des Mutterschutzes erworbene oder vor einer Freistellung in der Elternzeit bestehende Urlaubsanspruch verfällt nicht. Dieser Urlaub kann nach Wiederaufnahme der Tätigkeit genommen werden. Für Sonderurlaub gilt diese Ausnahme nicht.

Sind Beschäftigte über mehrere Jahre hinweg arbeitsunfähig oder voll erwerbsgemindert, verfällt nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts der *gesetzliche* Urlaubsanspruch erst 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Kalenderjahres. Der Anspruch auf *gesetzlichen* Erholungsurlaub beträgt 20 Tage bei einer Fünf-Tage-Woche.

Ausscheiden aus dem Dienst

Scheiden Beschäftigte während des Jahres aus, haben sie anteiligen Urlaubsanspruch. Endet zum Beispiel ein Arbeitsverhältnis zum 30. September, dann besteht Anspruch auf 9/12 des Jahresurlaubs. Bei einer 5-Tage-Woche sind das gerundet 23 Tage.

Aufgrund der unterschiedlichen Regeln für gesetzlichen und tariflichen Urlaub gibt es eine Ausnahme von dieser Kürzungsregelung: Beschäftigte, die im Juli oder im Laufe des Augusts ausscheiden, haben bei einer 5-Tage-Woche Anspruch auf 20 Tage gesetzlichen Erholungsurlaub (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9.8.2016 - 9 AZR 51/16).

Weitere Informationen:

- **Urlaubsgewährung und Sonderfälle:** KODA Kompass Nr. 36, Januar 2009, Seite 3f. (die Staffellung des Urlaubsanspruchs nach Lebensalter gibt es nicht mehr);
- **Soziale Aspekte bei der Urlaubsgewährung:** KODA Kompass Nr. 84, Juni 2022, Seite 29;
- **Details zum Urlaubsanspruch bei Einstellung und Ausscheiden:** KODA Kompass Nr. 62, Juli 2016, Seite 11f.;
- **Anspruch bei unterjähriger Änderung der Zahl der Arbeitstage pro Woche:** KODA Kompass Nr. 68, März 2018, Seite 6f.

Rechtsgrundlagen: • § 26 ABD Teil A, 1.; • Bundesurlaubsgesetz

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN und RELIGIONSLEHRKRÄFTE I. K. haben den gleichen Urlaubsanspruch wie andere Beschäftigte. Dieser ist im Grundsatz durch die unterrichtsfreie Zeit in den Ferien abgegolten.

An Stelle des Zusatzurlaubs bei Schwerbehinderung erhalten sie Unterrichts-ermäßigung (siehe Tabelle auf Seite 26).

Erholungsurlaub während der Unterrichtswochen ist nicht vorgesehen. Ausnahme: Eine Lehrkraft war über einen längeren Zeitraum erkrankt und der Anspruch auf Erholungsurlaub kann unter Ausschöpfung aller verbleibenden (dienstfreien) Ferientage nicht innerhalb der Fristen abgedeckt werden. Es gilt dabei zu bedenken, dass Lehrkräfte auch während der Ferienzeiten dienstliche Aufgaben wahrzunehmen haben, zum Beispiel Nachprüfungen oder Unterrichtsplanung.

Rechtsgrundlagen:

- **für Religionslehrkräfte i. K § 12 ABD Teil C, 3.**
- **für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen Nr. 10 ABD Teil B, 4.1.; Artikel 93 Bayerisches Beamtengesetz und die Verordnung über Urlaub, Mutterschutz und Elternzeit der bayerischen Beamten (Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung) vom 28. November 2017**

Betriebsurlaub und Schließzeiten

Gerade in Kindertageseinrichtungen und Bildungshäusern werden Schließzeiten genutzt, um in Ferien oder Zeiten schwacher Nachfrage nicht unnötig Personal bereithalten zu müssen. Dennoch müssen Beschäftigte immer die Möglichkeit haben, über einen Teil ihres Urlaubs selbst zu verfügen. Das Bundesarbeitsgericht hielt

in einer Entscheidung 40 Prozent freien Urlaubsanspruch für angemessen (Urteil vom 28.7.1981 – 1 ABR 79/79). Sofern die Beschäftigten eine **Mitarbeitervertretung** gewählt haben, ist sie bei der Festsetzung von Betriebsurlaub zu beteiligen.

Näheres am Beispiel Kitas im KODA Kompass Nr. 40, März 2010, Seite 16f.

Feiertage

Gesetzliche Feiertage sind arbeitsfrei. Welche Tage gesetzliche Feiertage sind, bestimmt sich nach den Feiertagsgesetzen der einzelnen Bundesländer. Zusätzlich dienstfrei sind nach dem ABD Heiligabend, Silvester und Maria Himmelfahrt, soweit der Tag je nach Kommune nicht ohnehin gesetzlicher Feiertag ist. Wer trotzdem arbeiten muss, erhält dafür einen Ausgleich und eventuell **Zeitzuschläge**.

Beispiel: Eine Pfarrsekretärin arbeitet am Dienstag und am Freitag. Fällt auf einen ihrer beiden Arbeitstage ein Feiertag hat sie Glück und frei – nacharbeiten muss sie nicht. Umgekehrt hat sie Pech, wenn ein Feiertag auf einen ihrer freien Tage fällt. Da sie ohnehin nicht arbeiten muss, hat sie auch keinen Anspruch auf einen „Ersatz-Feiertag“.

Evangelische Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass ihnen am Buß- und Bettag die Teilnahme am Gottesdienst ermöglicht wird.

Ausführliche Erläuterungen zum Feiertagsausgleich für Mesnerinnen und Mesner sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker im Arbeitszeitkalender



Betriebsurlaub nur mit der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Ein Teil des Urlaubs muss aber immer frei verfügbar bleiben.

Foto: Frank Lambert / stock.adobe.com

unter www.kodakompass.de, Suchbegriff Arbeitszeitkalender



Rechtsgrundlage: • bayerisches Feiertagsgesetz; • tariflich freie Tage: § 6 Abs. 3 ABD Teil A, 1.

Regenerations- und Umwandlungstage

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst einschließlich des pädagogischen Personals an Ganztagschulen erhalten im Kalenderjahr bis zu vier zusätzliche freie Tage.

Regenerationstage

Den Beschäftigten stehen zwei Regenerationstage pro Jahr zu. Arbeiten Beschäftigte an weniger Tagen pro Woche, kann sich ihr Anspruch verringern.

	Arbeitstage pro Woche		
	6 - 4	3 - 2	1
Regenerationstage	2	1	0

Haben Beschäftigte innerhalb eines Jahres weniger als vier Kalendermonate Entgeltanspruch, wird die Zahl der Regenerationstage auf einen Tag gekürzt.

Ein Regenerationstag ist spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Termin in Textform, zum Beispiel per E-Mail, zu beantragen. Er kann nur aus dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen vom Arbeitgeber abgelehnt werden.

Ein genehmigter Regenerationstag ist dann arbeitsfrei. Erkrankt die oder der Beschäftigte an diesem Tag, besteht kein Anspruch auf einen freien Ersatztag.

Regenerationstage sind zwingend bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres zu nehmen. Ansonsten verfallen sie ersatzlos. Ins folgende Jahr übertragen werden sie nur, wenn der Arbeitgeber die Gewährung abgelehnt hat. In diesem Fall sind sie bis spätestens 30. September des Folgejahres zu nehmen.

Umwandlungstage

Die meisten Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten je nach Entgeltgruppe eine monatliche Zulage (SuE-Zulage) in Höhe von 130 Euro oder

180 Euro. Ein Teil dieser Zulage kann in zusätzliche freie Tage umgewandelt werden. Anspruch besteht – auch für Teilzeitbeschäftigte – auf einen oder zwei freie Tage. Diese sogenannten Umwandlungstage finanzieren die Beschäftigten selbst. Die Kosten für den oder die Tage werden errechnet und nach Gewährung der Tage von der SuE-Zulage abgezogen.

Damit die Einrichtungen planen können, müssen Beschäftigte bis zum 31. Oktober des Vorjahres den Arbeitgeber informieren, ob sie beabsichtigen, möglicherweise Umwandlungstage zu nehmen. Eine endgültige Entscheidung ist damit noch nicht getroffen, ebenso wenig eine Festlegung auf einen konkreten Termin. Den Wunschtermin teilt die oder der Beschäftigte dem Arbeitgeber spätestens vier Wochen vorher mit. Wie beim Regenerationstag ist auch hier eine Ablehnung nur aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen möglich.

Wurde ein Umwandlungstag genommen, wird anschließend der Geldwert dieses Tages berechnet. Dazu werden die an diesem Tag zu leistenden Stunden mit dem Stundenentgelt multipliziert. Das Ergebnis wird von der SuE-Zulage abgezogen.

Was passiert bei Arbeitsunfähigkeit an einem Umwandlungstag? Aufgrund eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts ist anzunehmen, dass in einem solchen Fall kein Entgeltabzug erfolgen darf.

Details:

• KODA Kompass 87, Januar 2023, Seite 9 - 11; zur Frage der Arbeitsunfähigkeit an Umwandlungstagen dort Seite 11.

• Antworten auf häufige Fragen: KODA Kompass 88, April 2023, Seite 20

Rechtsgrundlage:

• § 2a Abs. 1 - 3 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.



Wenn's spät wird. Bei „zielgruppenorientierter Arbeit“, zum Beispiel Jugendfreizeiten, dürfen bis zu 12 Stunden täglich gearbeitet und aufgeschrieben werden,

→ **Arbeitszeitgrenzen.**

Foto: Катерина Евтехова/stock.adobe.com

Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeit



Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt acht Stunden. Im Ausnahmefall sind bis zu zehn Stunden zulässig. Allerdings dürfen im Durchschnitt eines halben Jahres werktäglich acht Stunden nicht überschritten werden. Als Werkzeuge zählen Montag bis einschließlich Samstag. Durchschnittlich 48 Stunden Arbeit pro Woche (6 x 8 Stunden) sind also noch erlaubt. Nach Beendigung der täglichen Arbeit haben die Beschäftigten Anspruch auf elf Stunden Ruhezeit. Dies sind die allgemeinen Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

Um den Eigenheiten des kirchlichen Dienstes gerecht zu werden, gibt es Ausnahmeregelungen in der „Kirchlichen Arbeitszeitordnung“ (KAZO). Sie erlauben im engen Rahmen Abweichungen von den Arbeitszeitschriften, zum Beispiel bei den Höchstarbeitszeiten auf Jugendfreizeiten.

Folgende Beschäftigte sind von den Sonderregelungen betroffen: Religionslehrkräfte im Kirchendienst, pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen, Beschäftigte in der Bildungsarbeit, Jugendarbeit in Beratungsstellen und Pressestellen, pastorale und liturgische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Näheres im

- **Arbeitszeitgesetz;**
- **in der KAZO (ABD Teil D, 3.)**
- **sowie in § 6 ABD Teil A, 1.**

Arbeitszeiterfassung

Die Erfassung der Arbeitszeit ist ein zentrales Thema für die Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten. Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, ein genaues Auge darauf zu haben. Aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes müssen sie ein System einführen, das die Arbeitszeit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig erfasst. Das Bundesarbeitsgericht hat 2022 entschieden, dass die gesamte Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden zu erfassen sind. Diese Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren und müssen der Aufsichtsbehörde auf Anfrage vorgelegt werden können.

Der Dienstgeber hat bei der Wahl der Erfassungsmethode derzeit noch Gestaltungsspielraum – erfasst werden kann handschriftlich oder elektronisch. Arbeiten Beschäftigte auf Vertrauensarbeitszeit, entscheiden sie selbst über

ihre Arbeitszeiten. Dadurch entfällt jedoch nicht die Aufgabe des Dienstgebers die tatsächlichen Arbeitszeiten zu dokumentieren. Diese Verantwortung kann zwar an die Beschäftigten delegiert werden, doch die Pflicht zur Erfassung bleibt bestehen.

Auch bei Homeoffice und ➔ **mobilem Arbeiten** bleiben die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes bindend. Die Einhaltung der Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten muss gewährleistet sein, unabhängig vom Arbeitsort der Beschäftigten.

Rechtsgrundlagen:

- § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes
- BAG-Urteil vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21)
- § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes

Dienstreisezeit

Bei Dienstreisen wird für jeden Tag die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme als Arbeitszeit gerechnet. Dienstliche Inanspruchnahme meint die tatsächliche Arbeitszeit am Dienort. Eingeplante Pausen sind abzuziehen.

Damit Beschäftigte durch Dienstreisen keine „Minusstunden“ haben, ist für einen Dienstreisetag immer mindestens die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit gut zu schreiben. Dies betrifft Fälle, bei denen es wenig Sinn ergibt, nur für kurze Zeit zur Dienststelle zurückzufahren und die reguläre Arbeit wieder aufzunehmen. Die Entscheidung darüber trifft der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts.

Die Reisezeiten werden – unabhängig vom benutzten Verkehrsmittel – wie Arbeitszeit vergütet. Allerdings werden keine ➔ **Zeitzuschläge** gewährt.

Beispiel: Eine Beschäftigte muss zu einer Sitzung nach Augsburg. Die Sitzung dauert abzüglich der Mittagspause drei Stunden. Für die Anreise und die Abreise braucht sie insgesamt sechs Stunden. Es sind für diesen Arbeitstag also neun Stunden gutzuschreiben.

Bei der *Bewertung von Reisezeit* gibt es eine Höchstgrenze: Reisezeit plus Arbeitszeit kann an Montagen bis Freitagen nur bis zu zehn Stunden pro Tag berücksichtigt werden. Überschreiten dienstliche Inanspruchnahme plus Reisezeit die Höchstgrenze von zehn Stunden, werden trotzdem nur zehn Stunden gutgeschrieben. Eine Sonderregelung besteht für Beschäftigte, die mindestens zehn eintägige

Dienstreisen pro Monat unternehmen müssen. Ihnen werden elf Stunden angerechnet, wenn für Hin- und Rückreise einschließlich von Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden müssen.

An Samstagen und Sonntagen werden generell auch Zeiten über zehn Stunden hinaus berücksichtigt.

➔ **Fortbildungen** sind dann wie Dienstreisen zu behandeln, wenn es sich um *angeordnete* Fortbildungen handelt.

Mehr zum Thema **Reisekostenerstattung** siehe ➔ **Reisekosten und Fahrtkosten**
Rechtsgrundlage: § 40 ABD Teil A, 1.

Nebentätigkeit

Wer eine bezahlte Nebentätigkeit ausüben will, muss diese Absicht dem Arbeitgeber schriftlich anzeigen. Nebentätigkeit ist dabei jede Tätigkeit, die bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird. Auch freiberufliche Tätigkeiten fallen unter dem Begriff Nebentätigkeiten.

Der Arbeitgeber kann Nebentätigkeiten untersagen, wenn diese in Bezug auf die Arbeitszeiten in Konkurrenz zur Tätigkeit bei ihm stehen oder seinen berechtigten Interessen zuwiderlaufen. Zum Untersagen braucht er die Zustimmung der ➔ **Mitarbeitervertretung**, falls die Beschäftigten eine solche gewählt haben.

Der Begriff „Nebentätigkeit“ bezieht sich nicht auf den zeitlichen Umfang der Beschäftigung.

Beispiel: Die geringfügig beschäftigte Mesnerin einer Filialkirche will eine Haupttätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen. Da sie die neue Haupttätigkeit *neben* ihrer Mesner-Tätigkeit ausüben will, muss sie die Absicht dem Dienstgeber melden.

Details: KODA Kompass Nr. 18, Juli 2004, Seite 3.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 3 ABD Teil A, 1.

Sabbatjahr

Wer seine Berufstätigkeit für ein Jahr aussetzen oder früher in den Ruhestand wechseln will, kann dies über ein „Sabbatjahr“ verwirklichen. Ablehnen kann der Arbeitgeber diesen Wunsch nur, wenn *dringende* betriebliche Gründe dagegen sprechen. Die selbstverständliche Tatsache, dass die oder der Beschäftigte dann längere Zeit abwesend sein wird, ist noch kein *dringender* betrieblicher Ablehnungsgrund.



Tatsächliche Arbeitszeit. Auf Dienstreisen wird die Arbeitszeit am Reiseziel abzüglich Pausen gutgeschrieben. Hinzu kommen An- und Abreise.

Foto: bilderbox



Lebensziele. Hausbau, Wallfahrt nach Santiago de Compostela oder ein Studium – kirchliche Beschäftigte können Arbeitszeit ansparen und sich anschließend ein Jahr vom Dienst freistellen lassen (→ [Sabbatjahr](#)). Foto: bilderbox

Beim Sabbatjahrsmodell wird eine Ansparphase vereinbart, an die sich dann die arbeitsfreie Sabbatzeit anschließt.

Als Gesamtdauer von Ansparphase und Freistellungsphase zusammen können maximal 15 Jahre vereinbart werden. Die Dauer der Freistellungsphase soll in der Regel ein Jahr nicht überschreiten.

Längere Freistellungen sind jedoch unproblematisch, wenn Beschäftigte im Anschluss an die Sabbatzeit in Ruhestand gehen.

Während der Ansparphase wird voll weiter gearbeitet. Das Entgelt wird aber so reduziert, dass während des gesamten

Zeitraums einschließlich des Sabbatjahres das gleiche Entgelt bezahlt wird. **Beträgt etwa die Ansparphase 5 Jahre und die Freistellungsphase 1 Jahr, dann gibt es während der gesamten 6 Jahre 5/6 des Entgelts.** Wozu die Beschäftigten ihr Sabbatjahr verwenden, steht ihnen frei.

Um den Abschluss einer Sabbatjahrsvereinbarung zu vereinfachen, enthält das ABD eine Mustervereinbarung.

Nähere Infos insbesondere im Hinblick auf den Wechsel in den Ruhestand im KODA Kompass Nr. 53, Dezember 2013, Seite 8f. und im KODA Kompass Nr. 94, Seite 1-4.

Details und Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 5. („Anlage zur Musterdienstvereinbarung“ beachten.)

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN haben Anspruch auf die Vereinbarung eines Freistellungsjahres (Sabbatjahrs) nach Maßgabe der Bestimmungen, die für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte beim Freistaat Bayern gelten. Lehrkräfte an kirchlichen Schulen können längstens einen Gesamtzeitraum von zehn Jahren beantragen, wobei die Freistellungsphase ein oder zwei Jahre umfassen kann. Unmittelbar vor dem Ruhestand ist auch eine längere Freistellungsphase möglich.

Rechtsgrundlagen: • Nr. 17 und Nr. 4 ABD Teil B, 4.1.; • Bekanntmachung des Bayerischen Kultusministeriums vom 8. August 2019, Az. II.5-BP4004.0/29

Per Sabbatjahr früher in den Ruhestand



Soviel Geld bekommen Sie:

das Entgelt hängt von der Länge der Anspar- und Freistellungsphase ab (4 Jahre Ansparen, 1 Jahr frei = 80 % Brutto)	da weniger Beitrag gezahlt wurde, etwas geringere Rente
---	---

Vergleichen. Sabbatjahre sind auch eine Alternative zur vorgezogenen Rente mit Abschlägen.

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen 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 Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 81

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

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

Redaktion
Reinhard Böhm, Christian Dorn, Juliane Felix, Myriam Gammner, Josef Glatt-Eipert, Anna-Maria Jockel, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Veronika Zimmermann-Hofmaier;
Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg. Auflage: 74 500

Beschäftigte, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses erhalten, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Dienstgeber.

Kontakt Daten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 34

Klimaneutral hergestellt unter Verwendung zertifizierten europäischen Papiers und pflanzlicher Farben. Näheres unter www.senser-druck.de/umwelt

Bei Fragen rund um das ABD
– die Ansprechpersonen für
Ihre Diözese auf KODA-Mitar-
beiterseite (Stand Mai 2025)

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN in Bayern,
Ludwig Utschneider 088 22/94 93 00
Veronika Zimmermann-Hofmaier
0179/949 84 69

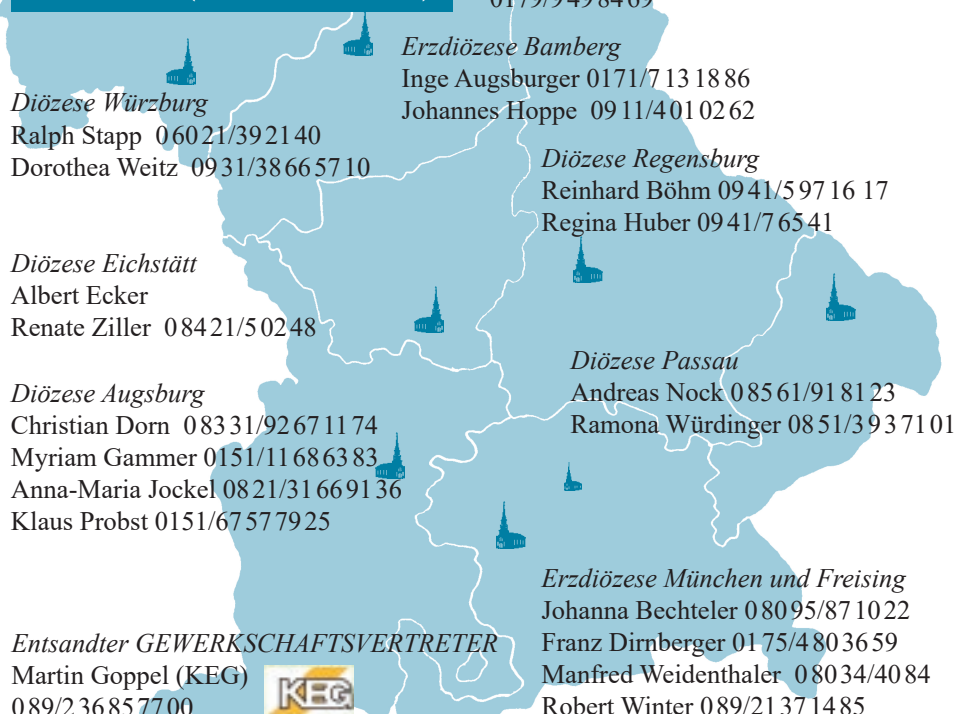
Die KODA-Dienstnehmer-
vertreterinnen und -vertreter
erreichen Sie per Email unter:

Nachname@kodakompass.de

Post-, und Faxanschriften
erfahren Sie unter
www.kodakompass.de oder
über die KODA-Geschäftsstelle,

Wir geben gern Auskunft zu
tariflichen Regelungen.
Wir dürfen aber keine Rechts-
beratung durchführen.

Die KODA-Dienstgeber-
vertreterinnen und -vertreter
finden Sie unter
www.kodakompass.de,
Kontaktdaten über die
KODA-Geschäftsstelle,
info@bayernkoda.de,
Telefon 08 21/31 66 89 81.



Diözese Würzburg
Ralph Stapp 060 21/39 21 40
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

Diözese Eichstätt
Albert Ecker
Renate Ziller 084 21/50 24 8

Diözese Augsburg
Christian Dorn 083 31/92 67 11 74
Myriam Gammer 0151/11 68 63 83
Anna-Maria Jockel 08 21/31 66 91 36
Klaus Probst 0151/67 57 79 25

Erzdiözese Bamberg
Inge Augsburger 0171/7 13 18 86
Johannes Hoppe 09 11/40 102 62

Diözese Regensburg
Reinhard Böhm 09 41/59 71 6 17
Regina Huber 09 41/7 65 41

Diözese Passau
Andreas Nock 085 61/91 81 23
Ramona Würdinger 08 51/39 371 01

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 080 95/87 10 22
Franz Dirnberger 01 75/480 36 59
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84
Robert Winter 089/21 37 14 85

Entsandter GEWERKSCHAFTSVERTRETER
Martin Goppel (KEG)
089/236 85 77 00



Bestens
abgesichert.

Frühzeitig vorsorgen mit
der **PlusPunktRente!**

Die BVK Zusatzversorgung bietet mit der
PlusPunktRente die optimale Absicherung fürs
Alter – zusätzlich zu ihrer Betriebsrente.

- hohe garantierte Rente
- staatliche Förderung
- keine Vermittlungsprovision
- flexible Beitragsgestaltung
- sichere Versorgung aus einer Hand

15 %
Arbeitgeber-
zuschuss!

Jetzt informieren und beraten lassen!

Einfach QR-Code scannen und einen
Beratungstermin vereinbaren.
www.pluspunktrente.de



Beratungstermin



BVK Bayerische
Versorgungskammer
Zusatzversorgung

Jetzt anmelden!
UNSER NEWSLETTER
www.bvk-zv.de/Newsletter

Jetzt lesen!
UNSER MAGAZIN
www.bestens-abgesichert.de

Folgen Sie uns!
UNSERE SOCIAL MEDIA ACCOUNTS
[bvkgk.de](https://www.bvkgk.de)

Vorsorge – auf die Zukunft vorbereitet

Zahnersatz, Erwerbsminderung, Alter – für manches ist im Kirchendienst automatisch vorgesorgt. Worauf Beschäftigte Anspruch haben und was sie zusätzlich selbst tun können, erfahren Sie hier.



Zusatzversorgung

Für kirchliche Beschäftigte besteht eine Betriebsrenten-Pflichtversicherung. Die weitaus meisten sind bei der „BVK Zusatzversorgung – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden“ versichert, die zur Bayerischen Versorgungskammer gehört.

Ausgenommen von dieser Zusatzversorgung sind vor allem kurzfristig Beschäftigte (bis zu 70 Arbeitstage oder drei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres) sowie Beschäftigte, die bereits eine Altersrente als Vollrente beziehen oder die eine anderweitige Versorgungszusage durch ihren Dienstgeber haben.

Es gibt wenige Ausnahmefälle, in denen Beschäftigte nach anderen Tarifwerken als dem ABD behandelt werden (→ Seite 4). Dann erhalten diese kirchlichen Beschäftigten Altersvorsorge entsprechend dem angewandten Tarifvertrag. Ist dort keine Altersvorsorge vorgesehen, haben sie Anspruch auf eine Mindest-Betriebsrente. Der Dienstgeber muss für sie bei der BVK-Zusatzversorgung einzahlen, bei Vollzeit-Beschäftigung mindestens 480 Euro im Jahr.

Die Betriebsrente aus der Zusatzversorgung ergänzt die gesetzliche Rente. Die Beiträge und Umlagen zur Finanzierung der Rentenleistungen werden derzeit ausschließlich vom Dienstgeber bezahlt. Beiträge, die in ihrem Wert für den Beschäftigten etwa 4 Prozent des jeweiligen Brutto-Einkommens entsprechen, werden gutgeschrieben. Die Verzinsung beträgt 3,25 Prozent während der Anwartschaftsphase und 5,25 Prozent während des Rentenbezugs.

Seit 2021 ist die Versorgungskammer (BVK) Mitglied der „Net-Zero Asset Owner Alliance“. Sie hat sich verpflichtet, auf klimaneutrale Investitionen umzustellen.

Die wichtigste Voraussetzung, um eine Betriebsrente zu erhalten, ist die Erfüllung einer Mindestversicherungsdauer. Diese „Wartezeit“ beträgt bis zu 60 Beitragsmonate. Ist der Versicherungsfall durch einen Arbeitsunfall eingetreten, entfällt die Wartezeit.

Durch die Zusatzversorgung sind kirchliche Beschäftigte weit besser abgesichert als die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft.

Vorsorge

- Zusatzversorgung
- Entgeltumwandlung und Riesterverträge
- Beihilfe
- Beihilfe, Höherversicherung
- Geburtspauschale, Fehl-/Totgeburt
- Vermögenswirksame Leistungen
- Günstigere Versicherung

Auf Grund des gesunkenen gesetzlichen Rentenniveaus wird trotzdem in vielen Fällen eine zusätzliche freiwillige Vorsorge sinnvoll sein, siehe → [Entgeltumwandlung und Riesterverträge](#).

Ausführliche und detaillierte Informationen zur Zusatzversorgung unter www.bvk-zusatzversorgung.de. Unter anderem sind dort das [Versichertenportal](#), ein



„HAUSderZukunft“ in München. So wird die künftige Zentrale der Bayerischen Versorgungskammer aussehen. Die staatliche Oberbehörde führt die Geschäfte von zwölf rechtlich selbstständigen Versorgungswerken – darunter die BVK Zusatzversorgung.

Bild: BVK - Rendeffect GmbH

Betriebs-Rentenrechner und Erklärvideos zu finden. Kontakt: Tel. 089/92 35-7400 und info@bvk-zusatzversorgung.de; für persönliche Beratung wird auch ein Online-Buchungssystem angeboten.



Rechtsgrundlagen: • § 25 - § 25c ABD Teil A, 1., • Versorgungsordnungen ABD Teil D, 10a. - 10d.

Entgeltumwandlung und Riesterverträge

Mit bis zu 40 Prozent weniger Geld müssen viele Beschäftigte rechnen, wenn sie in Ruhestand gehen. Und das trotz Pflichtversicherung in der ➔ **Zusatzversorgung**. Wer diese Lücke verkleinern will, kann selbst vorsorgen. Der Staat fördert selbst finanzierte Vorsorge in Form von „Entgeltumwandlung“ und „Riester-Verträgen“.

Entgeltumwandlung ist vielfach die lukrativste Vorsorgeform, da die Beiträge vom Bruttoentgelt gezahlt werden. Es gibt Freibeträge für die Einzahlungen, bis zu denen weder Steuer noch Sozialversicherung anfällt. Ein Teil der gesetzlichen Freibeträge wird allerdings durch die Pflichtversicherung in der ➔ **Zusatzversorgung** aufgebraucht. Kirchliche Beschäftigte können Entgeltumwandlung bei ihrer Zusatzversorgungskasse durchführen.

Wer sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, erhält einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber legt bis zu 15 Prozent drauf, höchstens aber soviel, wie er an Arbeitgeberbeiträgen zur Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung spart.

Riester-Verträge können für Beschäftigte mit Kindern vorteilhaft sein, da der Staat für jedes kindergeldberechtigende Kind eine zusätzliche Förderung gewährt, auch während einer Elternzeit.

Riesterverträge werden zu sehr unterschiedlichen Konditionen sowohl von Banken und Versicherungen, als auch von der ➔ **Zusatzversorgung** der Bayerischen Versorgungskammer angeboten. Wer einen Riestervertrag in Erwägung zieht, sollte sich von den Anbietern Modellberechnungen erstellen lassen, die über die wesentlichen Daten informieren: Garantierente, Überschüsse, Kapitalabfindung, Verwaltungskosten ... Die BVK Zusatzversorgung

der Bayerischen Versorgungskammer berät auch zu der Frage, ob jeweils Entgeltumwandlung oder Riestervertrag günstiger ist.

Eine Besonderheit bei der BVK Zusatzversorgung ist, dass Versicherte zwischen Riester-Vertrag und Entgeltumwandlung wechseln können – je nachdem, was in welcher Familienphase günstiger ist.

Grundsätzlich gilt für die Vorsorge: Je früher, desto besser. Wer mit 20 oder 30 Jahren beginnt, kann mit kleinen Beiträgen viel erreichen.

Wichtig für *geringfügig Beschäftigte*: Sozialversicherungs- und steuerfrei umgewandeltes Entgelt zählt nicht mit bei der Entgeltgrenze. Wer etwas über der Grenze liegt, kann mit Hilfe der Entgeltumwandlung steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Das gilt aber nur für das „erste Dienstverhältnis“. Näheres siehe ➔ **geringfügig Beschäftigte**, Seite 56 im Band 2.

Mehr Information:

- **Kontaktdaten der BVK Zusatzversorgung auf Seite 34 in diesem Heft.**
- **Verträge zur Entgeltumwandlung werden über den Arbeitgeber abgeschlossen. Zuvor muss ein schriftliches Angebot eingeholt werden. Unter www.bvk-zusatzversorgung.de ist ein „Angebotsrechner PlusPunktRente“ zu finden:**



Vorsorge braucht Zeit. Je früher Beschäftigte starten, desto besser. Früh mit Entgeltumwandlung oder Riestervertrag angelegtes Geld hat auch mehr Zeit, Zinsen zu tragen. Foto: Helene Souza | pixello.de

Beihilfe



Kirchliche Beschäftigte und ihre berücksichtigungsfähigen Familienmitglieder sind beihilfeberechtigt. Ausgenommen sind kurzfristige Aushilfen und Beschäftigte, die über die Regelaltersgrenze hinaus tätig sind.

Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen erhalten die Leistungen des Standard-Beihilfetarifs 814. Sie beschränken sich auf Zuschüsse zu Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlungen. Teilzeitkräfte, erhalten die gleichen Leistungen wie Vollbeschäftigte. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobber). Während ➔ **Elternzeit** und ➔ **Sonderurlaub** wird keine Beihilfe aus dem Tarif 814 gewährt.

Privatkrankenversicherte Beschäftigte bekommen nach Tarif 835 Zuschüsse zu Kosten, die von der privaten Krankenvollversicherung nicht vollständig gedeckt werden, zum Beispiel wegen eines vereinbarten Selbstbehalts.

Mitglieder gesetzlicher Kassen können sich freiwillig höher versichern. Wenige Altfälle und die meisten LEHRKRÄFTE KIRCHLICHER SCHULEN haben auf Kosten des Arbeitgebers eine ➔ **Beihilfe-Höherversicherung**.

Informationen:

- www.vkb.de/kirchen
- „Merkblatt über wesentliche Beihilfe-Leistungen nach der Beihilfeordnung“ und Antragsformular unter www.kodakompass.de (Suchbegriff „Beihilfe“)



Rechtsgrundlage: § 36 ABD Teil A, 1.

Beihilfe, Höherversicherung

Die Versicherungskammer Bayern bietet Ergänzungstarife zur „Standard-Beihilfe“.

Die Höherversicherung im Tarif „820K Plus“ umfasst weit mehr Leistungen als der Standardtarif 814. Dazu gehört privatärztliche Behandlung im Krankenhaus einschließlich Zweibettzimmer. Hinzu kommen wesentlich höhere Zuschüsse bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung. Auch die Behandlung durch einen Arzt für Naturheilverfahren, Leistungen für Sehhilfen und eine Auslandskrankenversicherung sind im Tarif enthalten. Die

Kosten der Höherversicherung sind in der Regel von der oder dem Beschäftigten zu tragen. Erwachsene bis 64 Jahre zahlen 32,79 Euro im Monat, ab 65 Jahren 77,87 Euro; Kinder bis 18 Jahre 6,35 Euro, Kinder von 19 bis 27 Jahre 10,48 Euro.

Neu Eingestellte und ihre Familienangehörigen können während der ersten sechs Monate ohne die bei privaten Versicherungen vorgeschriebene „Gesundheitsprüfung“ aufgenommen werden.

Die kirchliche Höherversicherung im Tarif 820 K Plus ist im Allgemeinen deutlich preiswerter als vergleichbare private Zusatzversicherungen.

Als kostengünstigere Alternative zum Tarif 820 K Plus wurde 2024 der Tarif „ComfortPro S“ eingeführt. Er umfasst Leistungen für Zahnbehandlungen, Sehhilfen, Auslandsreiseversicherung, privatärztliche stationäre Behandlung bei Unfällen und Zuschüsse zu alternativen Heilmethoden. Auch in diesem Tarif haben Neueingestellte Anspruch auf Aufnahme ohne Gesundheitsprüfung.

Einige langjährig Beschäftigte sind aufgrund früherer Regelungen auf Kosten des Dienstgebers im Tarif „820 K“ höher-versichert.

Wichtig bei Zahnersatz: Bezuschusst werden nur „medizinisch notwendige“ Behandlungen. Beschäftigte können vorher ihren Heil- und Kostenplan bei der Beihilfe einreichen. Sie erfahren dann genau, was die Beihilfe zahlt.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN und beihilfeberechtigte Familienangehörige sind meist automatisch auf Kosten des Dienstgebers im Tarif „820 K Plus“ höherversichert, wenn sie Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Dies gilt auch während der → **Elternzeit** und im → **Sonderurlaub** zur Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen. Nähere Infos im KODAKompass 69, Juni 2018, Seite 5. Privatversicherte Lehrkräfte erhalten den Tarif 835, manche „Altfälle“ noch den Tarif 830.

Infos zum Thema Höherversicherung:

- **Infoseite der Versicherungskammer auf den nächsten beiden Seiten dieses Heftes;**
- **www.vkb.de/kirchen;**
- **Die Informationen sind auch in leichter Sprache verfügbar, inklusive Erklärfilm zur Höherversicherung:**



- **Service-Telefon 089/21 60-85 05;**



Alternative Heilmethoden. Zuschüsse zu Heilpraktikerbehandlungen bietet bereits der kostenfreie Basistarif 814. Im Tarif 820 K Plus ist auch die Behandlung durch Ärztinnen und Ärzte für Naturheilverfahren enthalten.

Foto: KONSTANTIN SHISHKIN / stock.adobe.com

- **www.kodakompass.de unter www.kodakompass.de (Suchbegriff: Beihilfe)**

Tarifliche Rechtsgrundlage: § 36c ABD Teil A, 1.

Geburtspauschale, Fehl-/Totgeburt

Beschäftigte erhalten bei der Geburt eines Kindes vom Dienstgeber eine „Geburtspauschale“ von 358 Euro für die Erstausrüstung. Gleiches gilt, wenn ein Kind durch Adoption angenommen wird. Der Anspruch besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaub zum Zweck der Erziehung eines Kindes oder zur Pflege eines Angehörigen ruht. Sind beide Elternteile berechtigt, die Pauschale zu erhalten, wird jeweils nur die Hälfte bezahlt, so dass der volle Betrag einmal zur Verfügung steht.

Im Falle einer Fehl- oder Totgeburt wird eine Beisetzungspauschale von 358 Euro gewährt.

Rechtsgrundlage: § 36d und § 36e, ABD Teil A, 1.

Vermögenswirksame Leistungen

Bei den meisten Dienstgebern sind es nur 6,65 Euro pro Monat, die aber „geschenkt“.

Wer Geld nach dem Vermögensbildungsgesetz anlegt, zum Beispiel in Form eines Spar- oder Bausparvertrages, erhält vom Arbeitgeber mindestens 6,65 Euro Zuschuss monatlich als „vermögenswirksame Leistung“. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Leistung anteilig.

Eine staatliche „Wohnungsbauprämie“ oder eine „Arbeitnehmersparzulage“ können je nach Art der Anlage und Höhe des Einkommens hinzukommen. Seit dem Jahr 2024 sind die Einkommensgrenzen deutlich erhöht worden, so können noch mehr Menschen von den staatlichen Zuschüssen profitieren. Es besteht auch die Möglichkeit, die „vermögenswirksame Leistung“ zur → **Entgeltumwandlung** zu verwenden.

Nähere Infos bei Banken, Bausparkassen und Versicherungen.

Tarifregelung: § 23 ABD Teil A, 1.

Günstigere Versicherungen



Etwa 10 Prozent weniger Beitrag in der Kfz-Versicherung zahlen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese „B-Tarife“ für den öffentlichen und kirchlichen Dienst bieten die meisten Versicherer an. Grund dafür ist die geringere Schadenshäufigkeit von Beschäftigten im kirchlichen und öffentlichen Dienst. Manche Versicherer bieten auch für andere Versicherungen besondere Tarife an.



Ihre Beihilfe & Kirchliche Höherversicherung – leicht erklärt!



Häufig gestellte Fragen zur Beihilfe.

Beihilfeanspruch: Wer kann die Beihilfe bekommen?

Die Beihilfe können Sie bekommen, wenn Sie bei der Kirche arbeiten. Auch Ehegatten und Kinder (wenn Kindergeld bezahlt wird) erhalten Beihilfe.

In der **Elternzeit** und im **Sonderurlaub** können Sie **keine Beihilfe** bekommen.

Anmeldung

Ihr Arbeitgeber meldet Sie bei der Versicherungskammer Bayern an. Und bezahlt auch die Beiträge für diese Versicherung. Für Sie als Mitarbeitende ist die Beihilfe kostenlos.

Leistungen: Das bekommen Sie von der Versicherung.

Beihilfe vom Arbeitgeber = Tarif 814		
Zahnersatz		Geld für Kronen, Brücken und Prothesen
Heilpraktiker		Zuschuss für die Untersuchung und Behandlung. Ein Teil der Kosten für verordnete Medikamente und Verbandmittel wird ebenfalls übernommen. Verordnet bedeutet: Sie brauchen ein Rezept vom Heilpraktiker.

So beantragen Sie Leistungen

Sie schicken Ihre Rechnungen zusammen mit einem Formular an uns.

Das Formular heißt:

Antrag auf Beihilfe und Zusatzversicherungsleistungen.
Sie finden dieses Formular auf unserer Internetseite www.vkb.de/kirchen unter dem Menüpunkt „Downloads“.

Wir brauchen diesen Antrag. Damit wir Ihre Krankheitskosten auf Ihr Konto überweisen können.

Bitte senden Sie uns das ausgefüllte Formular und Ihre Rechnungen an:

Bayerische Beamtenkrankenkasse
Maximilianstraße 53
81537 München

Oder nutzen Sie unsere App „Mein GesundheitsManager“

Ende der Beihilfe: Wann bekommen Sie keine Beihilfe mehr

- › Wenn Sie nicht mehr bei der Kirche in Bayern arbeiten
- › Wenn Sie in Rente gehen



Eigenvorsorge – Sie wollen bessere Leistungen erhalten? Die kirchliche Höherversicherung hilft.

Diese Tarife können Sie zusätzlich zur Beihilfeversicherung abschließen

	Krankenhaus	Zahn	Heilpraktiker	Brillen und Kontaktlinsen	Auslandsreise
820 K Plus	✓	✓	✓	✓	✓
Comfort Pro S	✓ (nur bei Unfall)	✓	✓	✓	✓
PEP Premium	✓	—	—	—	—
AS	—	✓	—	✓	—

Zusätzliche Informationen finden Sie auf unserer Internetseite www.vkb.de/kirchen.
Dort können Sie, mit Hilfe eines Tarifempfehlers, den perfekten Tarif für Sie und Ihre Bedürfnisse finden.

Kompass

ABC

Band 2

vollständig
überarbeitete
4. Auflage



Mein kirchliches Tarif- und Arbeitsrecht
Stichwort 44 bis 92

Autoren

der aktuellen Neuauflage:



Reinhard
Böhm

Christian
Dorn

Juliane
Felix



Myriam
Gammer

Josef
Glatt-Eipert

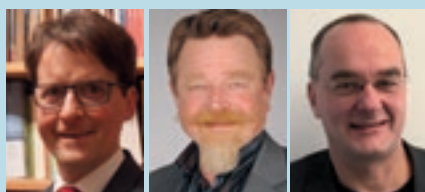
Anna-Maria
Jockel



Andreas
Nock

Klaus
Probst

Ralph
Stapp



Ludwig
Utschneider

Manfred
Weidenthaler

Robert
Winter



Veronika
Zimmermann-Hofmaier

Autoren der 1. bis 3. Auflage:

Franz Aigner, Christian Dorn,
Dr. Joachim Eder, Josef Glatt-
Eipert, Johannes Hoppe,
Andreas Nock, Markus Schweizer,
Ralph Stapp, Ludwig Utschneider,
Manfred Weidenthaler, Dorothea
Weitz, Robert Winter

Wir danken den Dienstgebervertre-
tern Tobias Rau und Martin Floß für
ihre Mitarbeit.



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Warum doppelt soviel manchmal weniger kostet

Liebe Leserin,
lieber Leser,

vielleicht fragen Sie sich, warum wir das Kompass ABC in zwei Teilen verschickt haben? Ist das nicht sehr teuer? Wenn Sie statt eines Briefes zwei Briefe verschicken, kostet das genau doppelt so viel Porto. Nun beim Pressevertrieb ist das anders. Hier ist eine Mindestzahl von Ausgaben vorgeschrieben. Es war daher unter dem Strich wesentlich günstiger, das umfangreiche Kompass ABC auf zwei Ausgaben zu verteilen.

Falls Sie den Band 1 des Kompass ABC nicht bekommen haben, können Sie ihn jederzeit unter www.kodakompass.de einsehen und herunterladen. Eine Nachbestellung der Papirausgabe ist leider nicht möglich.

In manchen Einrichtungen bekommen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Begrüßung das Kompass ABC von ihrer Mitarbeitervertretung. Hefte können zu diesem Zweck ausschließlich bei der jeweiligen Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen bestellt werden – so lange der Vorrat reicht.

Ihr KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler

Manfred Weidenthaler,

Sie wollen auf dem Laufenden bleiben?

Abonnieren Sie unseren kostenfreien Newsletter unter www.kodakompass.de



Themen im Band 2

44 Wenn mich die Familie braucht

- Mutterschutz
- Elternzeit
- Sonderurlaub
- Teilzeitananspruch
- Pflegezeit und Familienpflegezeit
- Kinder: Betreuung bei Krankheit
- Kinderbetreuungszuschuss

49 Das Entgelt – der Lohn für die Mühe

- Entgelttabellen und Entgelterhöhungen
- Eingruppierung
- Ausbildungs- und Prüfungspflicht
- Höherwertige Tätigkeit und Höhergruppierung
- Entgeltstufen
- Jahressonderzahlung
- Besondere Einmalzahlung
- Kinder- und Familienzuschlag
- Zeitzuschläge
- Reisekosten und Fahrkosten
- Jubiläumsgeld
- Arbeitsmarktzulage
- Ballungsraum- und Münchenezulage
- Geringfügige Beschäftigung
- Übungsleiter- und Ehrenamtszuschlag
- Auszahlung des Entgelts
- Ausschlussfrist

59 Krankheit – gesund werden, gesund bleiben

- Arbeitsunfähigkeit
- Entgeltfortzahlung, Krankengeld, Krankengeldzuschuss
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wiedereingliederung
- Schwerbehinderung
- Ärztliche Untersuchung
- Erwerbsminderung, Berufsunfähigkeit

63 Probleme und Konflikte – wenn's mal schwierig wird

- Abmahnung
- Kündigung durch den Arbeitgeber
- Kündigungsfristen
- Vertragsänderung
- Änderungskündigung
- Haftung und Versicherung
- Personalakt
- Mitarbeitervertretung (MAV)
- Schlichtungsstelle
- Kirchliches Arbeitsgericht und Einigungsstelle

70 Wenn die gemeinsame Zeit zu Ende geht

- Rente und Weiterarbeit
- Regelaltersgrenze
- Altersteilzeit
- Arbeitgeberwechsel
- Auflösungsvertrag
- Arbeitszeugnis
- Todesfall



Foto:
Matthias
Weidenthaler

Themen im Band 1

Download unter www.kodakompass.de

4 Grundlagen – für Neue und Erfahrene

- Für wen das ABD (nicht) gilt – besondere Tätigkeitsfelder
- Lehrkräfte kirchlicher Schulen – viele Regelungen aus dem Beamtenrecht
- In der Kirche ist manches anders – das Besondere kurz erklärt
- Der Bauplan des ABD – vom Allgemeinen zum Speziellen
- Das Online-ABD – sich auf der Homepage zurechtfinden

Wer mir weiterhilft

Ansprechpersonen auf Seite 7

Großes Stichwortverzeichnis auf Seite 74 und 75

Neu im Kirchendienst

Artikel mit diesem Zeichen sind für Neueingestellte von besonderem Interesse.

Impressum auf Seite 62



- Die wichtigsten Begriffe – auf einen Blick

12 Pflichten und Rechte – Was der Chef alles (nicht) darf

- Direktions- und Weisungsrecht
- Billiges Ermessen
- Probezeit
- Arbeitsvertrag
- Nebenabrede zum Vertrag
- Befristung
- Teilzeit / Beschäftigung reduzieren
- Flexibler Beschäftigungsumfang
- Betriebsübergang
- Honorarvertrag
- Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit
- Dienstordnung
- Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz
- Überlastungsanzeige
- Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitionen
- Umsetzung, Versetzung, Abordnung
- Verschwiegenheit und Datenschutz
- Mobiles Arbeiten
- Prävention und Umgang mit sexuellem Missbrauch
- Geschenkkannahme und Compliance
- Mitarbeitergespräch

24 Arbeitszeit ist Lebenszeit

- Wochenarbeitszeit und Dienstplan
- Pausen
- Arbeitsbefreiung
- Mehrarbeit und Überstunden
- Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Bereitschaftszeit
- Arbeitszeitkonto
- Erholungsurlaub
- Betriebsurlaub und Schließzeiten
- Feiertage
- Regenerations- und Umwandlungstage
- Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeiten
- Arbeitszeiterfassung
- Dienstreisezeit
- Nebentätigkeit
- Sabbatjahr

35 Vorsorge – auf die Zukunft vorbereitet

- Zusatzversorgung
- Entgeltumwandlung und Riestervertrag
- Beihilfe
- Beihilfe, Höherversicherung
- Geburtszuschlag, Fehl-/Totgeburt
- Vermögenswirksame Leistungen
- Günstigere Versicherungen

- Mutterschutz
- Elternzeit
- Sonderurlaub
- Teilzeitananspruch
- Pflegezeit und Familienpflegezeit
- Kinder: Betreuung bei Krankheit
- Kinderbetreuungszuschuss

Wenn mich die Familie braucht

Wussten Sie, dass Sie zur Kindererziehung bis zu 14 Jahre zu Hause bleiben und trotzdem Ihr Arbeitsverhältnis behalten können? Gleiches gilt, wenn Sie Angehörige pflegen. Mehr über soziale Komponenten im kirchlichen Dienst erfahren Sie auf diesen Seiten.

Mutterschutz

Um die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen, sind Frauen mindestens sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt von der Arbeit freigestellt. Während der Schutzfristen erhalten Schwangere anstelle des Arbeitsentgeltes Mutterschaftsgeld und eine Aufzahlung des Arbeitgebers hierzu. Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten oder auf Antrag, wenn bei dem Kind vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung eine Behinderung ärztlich festgestellt wurde.

Neben den allgemeinen Arbeitszeitsvorschriften gilt für schwangere und stillende Frauen:

- Die tägliche Arbeitszeit darf 8,5 Stunden nicht überschreiten.
- In zwei aufeinanderfolgenden Wochen dürfen zudem nicht mehr als 90 Stunden gearbeitet werden.
- Für werdende Mütter unter 18 Jahren gelten die Grenzen von acht Stunden täglich und 80 Stunden in zwei Wochen.
- Im Durchschnitt des Monats darf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht überschritten werden. Müssen zusätzliche Arbeitsstunden geleistet werden, sind diese also innerhalb eines Monats auszugleichen.
- Eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen ist nur mit Zustimmung der Mitarbeiterin zulässig. Der Arbeitgeber hat zudem einen Antrag an die Aufsichtsbehörde zu stellen. Bis zu einem möglichen Verbot durch die Behörde darf er die Mitarbeiterin zu diesen besonderen Zeiten weiterbeschäftigen.

- Nacharbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr ist verboten. In Einzelfällen kann die zuständige Aufsichtsbehörde dem Arbeitgeber eine Ausnahmegenehmigung erteilen.

Können erforderliche Untersuchungen nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen, haben Schwangere Anspruch auf entsprechende (bezahlte) Freistellung.

Laut Mutterschutzgesetz muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass das Leben und die Gesundheit von Mutter sowie Kind keinen arbeitsbedingten Gefahren ausgesetzt sind. Die Kündigung von Schwangeren durch den Arbeitgeber ist mit sehr wenigen Ausnahmen verboten.

Zur Geburt eines Kindes erhalten Beschäftigte eine ➔ **Geburtspauschale** von 358 Euro. Diese wird auch im Falle einer Tot- oder Fehlgeburt gewährt.

Ausführliche Infos:

- „Leitfaden zum Mutterschutz“ unter www.bmfsfj.de



- KODA Kompass, Spezialheft Familie und Beruf, Nr. 84, Juni 2022, Seite 3f.
- KODAKompass Nr. 91, März 2024, Seite 10f. zum Thema Beschäftigungsverbot und Gefährdungsbeurteilung.

Rechtsgrundlagen:

- Mutterschutzgesetz;
- Geburtspauschale: § 36d ABD Teil A, 1.

Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit besteht im Grundsatz bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes – und zwar drei Jahre pro Kind. Beide Elternteile können auch



Exklusiv im Kirchendienst: Anspruch auf Sonderurlaub und befristete ➔ Teilzeit zur Kindererziehung.

Foto: bildbox

gleichzeitig Elternzeit in Anspruch nehmen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers zur Elternzeit ist nicht erforderlich.

Ein Anteil von bis zu 24 Monaten der Elternzeit kann auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Diese Übertragung darf der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

In den ersten drei Lebensjahren gilt: Wer Elternzeit in Anspruch nehmen möchte, muss dies spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit vom Arbeitgeber verlangen. Die Elternzeit kann auf bis zu drei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Dadurch können sich Vater und Mutter abwechseln. Es muss schriftlich erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren

Elternzeit in Anspruch genommen wird. Während der Elternzeit darf in Teilzeit mit einem monatlichen Durchschnitt von 15 bis zu 32 Stunden pro Woche weitergearbeitet werden. Den Wunsch auf Weiterarbeit darf der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Bei einer *erneuten Schwangerschaft* können Mitarbeiterinnen die Elternzeit vorzeitig beenden, um so Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erlangen.

Die Kündigung von Beschäftigten in Elternzeit durch den Arbeitgeber ist mit sehr wenigen Ausnahmen verboten. Im Anschluss an die Elternzeit haben kirchliche Beschäftigte Anspruch auf → **Sonderurlaub** oder → **Teilzeit** zur Betreuung von Kindern. Der Anspruch auf Rückkehr zum im Arbeitsvertrag vereinbarten Beschäftigungsumfang gilt selbstverständlich auch dann, wenn während der Elternzeit bereits eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wurde.

Die Verlängerung einer Elternzeit ist im Rahmen der Maximaldauer von drei Jahren möglich. Der Arbeitgeber kann diese nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit bedarf dagegen in der Regel der Zustimmung des Arbeitgebers.

Ausführliche Infos:

- Broschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ und unter www.bmfsfj.de (Titel in das Suchfeld eingeben)



- Zentrum Bayern für Familie und Soziales: www.zbfs.bayern.de
- KODA Kompass, Spezialheft Familie und Beruf, Nr. 84, Juni 2022, Seite 5f.

Sonderurlaub



Wer zur Erziehung von Kindern unter 14 Jahren oder zur Pflege von Angehörigen vorübergehend seinen Beruf nicht ausüben kann oder möchte, hat Anspruch auf unbezahlten „Sonderurlaub“. Es handelt sich um eine Soll-Regelung. Dieser Sonderurlaub muss gewährt werden. Nur in besonderen Ausnahmefällen kann er verweigert werden. Dies ist der Fall, wenn sogenannte „dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange“ entgegenstehen. Näheres zu dem tariflichen Begriff → **SOLL** auf Seite 73.

Sonderurlaub sollte möglichst frühzeitig beantragt werden, damit der Dienstgeber



Auch zur Pflege. Sonderurlaub und befristete → **Teilzeit** gibt es auch zur Pflege von Angehörigen.

Foto: bilderbox

zum Beispiel eine Vertretung suchen kann. Die Verlängerung eines Sonderurlaubs ist möglich und darf in der Regel nicht abgelehnt werden. Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann längstens bis zu insgesamt zwölf Jahren gewährt werden. Elternzeiten werden dabei nicht angerechnet. Der Sonderurlaub kann auch in zeitlichen Abständen genommen werden. Eine Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor dem Auslaufen zu beantragen.

Sonderurlaub kann nicht nur zur Erziehung oder Pflege, sondern auch aus anderen wichtigen persönlichen Gründen beantragt werden. Es handelt sich hierbei

um eine → **Kann**-Regelung. Bei diesen anderen wichtigen persönlichen Gründen reichen für die Ablehnung eines Antrags einfache „betriebliche Gründe“.

Eine → **Nebentätigkeit** ist während des Sonderurlaubs zulässig, wenn sie mit dem Zweck des Sonderurlaubs vereinbar ist.

Ausführliche Informationen: KODA Kompass, Spezialheft Familie und Beruf, Nr. 84, Juni 2022, Seite 8f.

Rechtsgrundlage: § 28 ABD Teil A, 1.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten besondere Bestimmungen zum Sonderurlaub aus



Wenn Kinder groß werden. → **Arbeitsbefreiung** (Band 1, Seite 25) gibt es in unterschiedlichen familiären Angelegenheiten. Bei Eheschließung der Kinder gibt es einen Tag frei, auch wenn die Hochzeit nicht auf einen Arbeitstag fällt.

Foto: Helene Souza/pixelio.de

familienpolitischen Gründen. Die Höchstdauer einer entsprechenden Beurlaubung beträgt 15 Jahre. Sie wird bei Erziehung von Kindern bis zum 18. Lebensjahr gewährt (ABD Teil B, 4.1., jeweils Nr. 10 Abs. 1).

Teilzeitananspruch

Wer Kinder unter 18 Jahren betreut oder Angehörige pflegt, hat laut ABD Anspruch auf (befristete) Teilzeitbeschäftigung. Die Voraussetzungen sind die gleichen wie bei → **Sonderurlaub**. Auch bereits in Teilzeit Tätige haben Anspruch auf eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs.

Wer später wieder im alten Umfang arbeiten möchte, sollte schriftlich die *Befristung der Teilzeit verlangen*. Nur dann kann sie oder er sicher sein, den alten Beschäftigungsumfang zurückzubekommen.

Wer Kinder erzieht, ist meist auf *bestimmte Arbeitszeiten* angewiesen. Ein zwingendes „Recht auf Vormittagsarbeit“ gibt es nicht. Aber der Dienstgeber muss im Rahmen des → **billigen Ermessens** prüfen,

wie sich die familiären Notwendigkeiten und die dringenden dienstlichen Belange vereinbaren lassen. Eine solche Ermessensentscheidung kann auch durch die diözesane → **Schlichtungsstelle** oder das staatliche Arbeitsgericht überprüft werden.

Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. In der Regel kann auch die Verlängerung nicht abgelehnt werden.

Weitere Informationen zu Teilzeit zur Betreuung und Pflege: KODA Kompass Nr. 84, Juni 2022, Seite 8f.

Rechtsgrundlage:

- § 11 ABD Teil A, 1.
- Zum Anspruch auf bestimmte Arbeitszeiten: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.12.2014 - 9 AZR 915/13

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN haben Teilzeitananspruch zur Betreuung oder Pflege von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen

nach Art. 89 Bayerisches Beamtengesetz. Dem Antrag muss entsprochen werden, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen. Die beantragte Teilzeitbeschäftigung muss allerdings einen Umfang von mindestens 20 Prozent der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft umfassen. Dies entspricht je nach Unterrichtspflichtzeit fünf oder sechs Unterrichtsstunden. Während der Elternzeit kann diese Grenze auch unterschritten werden.

Anspruch auf einen „Wunschstundenplan“ besteht nicht. Aber der Arbeitgeber hat im Rahmen des → **billigen Ermessens** zu prüfen, wie sich die familiären Notwendigkeiten und die dringenden dienstlichen Belange vereinbaren lassen.

Pflegezeit und Familienpflegezeit

Notfälle lassen sich nicht planen. Kirchliche Beschäftigte haben daher tariflich Anspruch auf einen Tag bezahlte Arbeitsbefreiung in akuten Pflegefällen von Angehörigen, die im eigenen Haushalt leben (§ 29 Abs. 1 Buchst. e ABD Teil A, 1.).

Daneben soll bei dringenden familiären Anlässen der Arbeitgeber → **Arbeitsbefreiung** an bis zu drei Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewähren. Dies kann auch auf zu pflegende Angehörige bezogen sein (§ 29 Abs. 3 Satz 3 ABD Teil A, 1.).

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung bis zu zehn Arbeitstage – wenn es eilt

Das Pflegezeitgesetz gibt allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern darüber hinaus das Recht, in ärztlich bescheinigten Notfällen zur Pflege von nahen Angehörigen beziehungsweise zur Organisation der Pflege bis zu zehn Tage lang der Arbeit fernzubleiben. Anspruch besteht auch, wenn die pflegebedürftige Person nicht im eigenen Haushalt lebt. Kann die oder der Beschäftigte Arbeitsbefreiung nach ABD für einen Tag geltend machen, zahlt die Pflegeversicherung des zu Pflegenden auf Antrag für bis zu neun Tage „Pflegeunterstützungsgeld“. Kann keine Arbeitsbefreiung nach ABD mehr geltend gemacht werden, zahlt die Pflegekasse des zu Pflegenden für bis zu zehn Tage „Pflegeunterstützungsgeld“.

Gesetzliche Pflegezeit – Freistellung bis sechs Monate

Bei Arbeitgebern mit mindestens 16 Beschäftigten besteht die Möglichkeit, eine Pflegezeit gemäß Pflegezeitgesetz in Anspruch zu nehmen. Mit der Pflegezeit können sich Beschäftigte bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit kann für nahe Angehörige mit mindestens Pflegegrad 1 in Anspruch genommen werden. Für diese Zeit besteht die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen. Das Darlehen soll den Einkommensverlust abfedern.



Sonderheft Familie und Beruf.
KODA Kompass Nr. 84, Juni 2022 unter
www.kodakompass.de

Begleitung in der letzten Lebensphase

Beschäftigte können darüber hinaus eine bis zu dreimonatige vollständige oder teilweise Freistellung in Anspruch nehmen, um pflegebedürftige nahe Angehörige in der letzten Lebensphase zu begleiten. Die Begleitung oder Betreuung kann auch außerhäuslich stattfinden. Sie können somit Angehörigen auf ihrem letzten Weg beistehen, auch wenn sie sich in einem Hospiz befinden. Die Feststellung eines Pflegegrads ist nicht erforderlich. Das zinslose Darlehen kann auch für diese Zeit in Anspruch genommen werden.

Gesetzliche Familienpflegezeit – bis zu 24 Monate Teilzeit

Neben dem Pflegezeitgesetz gibt es ein Familienpflegezeitgesetz. Gemäß Familienpflegezeitgesetz können sich Beschäftigte bis zu 24 Monate teilweise von der Arbeit freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Folgende Voraussetzungen müssen dafür gegeben sein:

- die oder der pflegebedürftige nahe Angehörige hat mindestens Pflegegrad 1,
- die Pflege muss in einer häuslichen Umgebung stattfinden und



Keine gesetzlichen Ansprüche? Die tariflichen Ansprüche gehen weit über die gesetzlichen hinaus und sind unabhängig von der Betriebsgröße. Foto: K-P. Adler / stock.adobe.com



Krankenkasse zahlt. Wer sein krankes Kind betreuen muss, kann sich von der Arbeit freistellen lassen. Die gesetzlichen Kassen zahlen „Kinderkrankengeld“.

Foto: Ralf Geithe / stock.adobe.com

- die Arbeitszeit muss während der Familienpflegezeit mindestens 15 Stunden pro Woche betragen.

Die konkrete Ausgestaltung und Aufteilung kann an die Bedürfnisse der Beschäftigten und ihrer pflegebedürftigen Angehörigen angepasst werden. Es besteht kein Rechtsanspruch gegenüber Arbeitgebern mit 25 oder weniger Beschäftigten.

Betreuung Minderjähriger auch außer Haus möglich

Für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger besteht die Möglichkeit einer Freistellung, ohne dass die Pflege zu Hause stattfinden muss. Die Freistellung setzt mindestens Pflegegrad 1 voraus. Dieser Anspruch besteht gemäß Pflegezeitgesetz und gemäß Familienpflegezeitgesetz.

Gesetzlicher Anspruch nur für „nahe Angehörige“

Nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz gelten als nahe Angehörige: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner/innen, Partner/innen einer eheähnlichen und lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten beziehungsweise Lebenspartner/innen der Geschwister und Geschwister der Ehegatten beziehungsweise Lebenspartner/innen. Weiter fallen darunter Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder sowie die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder

von Ehegatten oder Lebenspartner/innen, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Weitere Informationen:

- KODA Kompass Nr. 84, Juni 2022, tabellarischer Überblick Seite 16f.
- Infoportal www.wege-zur-pflege.de

Tarifliche Ansprüche nach ABD manchmal flexibler

Unabhängig von der Größe der Einrichtung können kirchliche Beschäftigte → **Sonderurlaub** oder → **Teilzeit** zur Pflege von Angehörigen gemäß des kirchlichen Tarifrechts ABD in Anspruch nehmen. Der tarifliche Anspruch besteht für alle Angehörigen, also auch zur Pflege eines Onkels oder einer Tante. Diese sind von den gesetzlichen Regelungen nicht erfasst. Bei den tariflichen Ansprüchen gibt es auch keine Begrenzung der Pflegezeit auf 6 Monate beziehungsweise 24 Monate.

Näheres unter den Stichworten → **Sonderurlaub** und → **Teilzeitananspruch**.

Kinder: Betreuung bei Krankheit

Erkrankt ein Kind unter zwölf Jahren und steht keine andere Betreuungsperson zur Verfügung, haben Mütter und Väter Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zehn Tagen pro Jahr und Kind. Alleinerziehende haben auf bis zu 20 Tage Anspruch. Der Anspruch bei mehreren Kindern besteht für Mütter und Väter für maximal

25 Arbeitstage und für Alleinerziehende für maximal 50 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Die Notwendigkeit der Betreuung muss ärztlich bestätigt werden. Bei Kindern mit Behinderung und im Sterben liegenden Kindern gibt es weitergehende Ansprüche.

Hat ein Elternteil die ihm zustehenden zehn Tage bereits ausgeschöpft, kann er die zehn Tage des anderen Elternteils auf sich übertragen lassen. Das geht aber nur, wenn beide Arbeitgeber einverstanden sind. Ein Anspruch auf Übertragung besteht nicht.

Unter bestimmten Umständen kann die ärztliche „Kindkrankschreibung“ telefonisch erfolgen. Während ihrer Abwesenheit erhalten gesetzlich Versicherte „Kinderkrankengeld“ von ihrer Krankenkasse.

Privatversicherte erhalten statt Kinderkrankengeld bis zu vier Tage Entgeltfortzahlung. Aber auch Privatversicherte haben Anspruch auf zehn beziehungsweise

20 Tage Arbeitsbefreiung, lediglich die Entgeltfortzahlung ist auf vier Tage begrenzt (§ 45 Absatz 5, Sozialgesetzbuch V).

Erkrankt die *Betreuungsperson* des eigenen Kindes und müssen Beschäftigte deshalb zu Hause bleiben, wird bis zu vier Tage Arbeitsbefreiung mit Lohnfortzahlung gewährt. Dies gilt für Kinder bis zum achten Lebensjahr sowie für alle dauernd pflegebedürftigen Kinder mit Behinderung.

Im Jahr 2025 gilt noch eine befristete Sonderregelung für die Arbeitsbefreiung zur Betreuung erkrankter Kinder: Mütter und Väter haben Anspruch auf bis zu 15 Tage pro Jahr und Kind, Alleinerziehende auf bis zu 30 Arbeitstage. Bei mehreren Kindern sind es für das Jahr 2025 maximal 35 Arbeitstage und für Alleinerziehende maximal 70 Arbeitstage.

Rechtsgrundlage: • § 45 Sozialgesetzbuch V; • § 29 ABD Teil A, 1.

Kinderbetreuungs-zuschuss

Die Bayerische Regional-KODA empfiehlt den kirchlichen Arbeitgebern, einen steuerfreien Zuschuss zur Betreuung von noch nicht schulpflichtigen Kindern zu zahlen. Viele Dienstgeber haben entsprechende Regelungen erlassen. Auskunft gibt der jeweilige Dienstgeber beziehungsweise die zuständige Personalstelle.

Rechtsgrundlage: • **Empfehlungsbeschluss im ABD Teil G, 1.;** • § 3 Nr. 33 Einkommensteuergesetz

Für eine Reihe von familiären Anlässen gibt es → **Arbeitsbefreiungen**. Näheres auf Seite 25 im Band 1

Betriebliche Regelungen und Vorteile



Zuschüsse zu Fahrten zur Arbeitsstelle, Jobrad-Leasing, Rabatte auf der kirchlichen Einkaufsplattform WGKD, → **Kinderbetreuungs-zuschuss**, Umzugskosten-erstattung, verbilligtes Kantinenessen und mehr. Viele Einrichtungen bieten betriebliche Vorteile oder treffen besondere betriebliche Regelungen. Letztere ergänzen das Tarifrecht ABD:

- *Dienstvereinbarungen* sind „Verträge“ zwischen → **Mitarbeitervertretung** und Einrichtung. Sie können zum Beispiel Grundsätze der Dienstplangestaltung und der Urlaubsgewährung regeln. Wo keine Mitarbeitervertretung besteht, erlässt der Dienstgeber die

Vorschriften allein. Einige Regelungen – etwa zur Rahmenarbeitszeit – können nur durch Dienstvereinbarung getroffen werden, sind also in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung nicht möglich.

- Betriebliche oder diözesane *Ausführungsbestimmungen* regeln, wie etwas abzuwickeln ist. Etwa wer Dienstreisen genehmigt, welches Formular zu verwenden ist und ob die Belege eingereicht werden müssen.
- *Freiwillige Leistungen* gewähren eine Reihe von Dienstgebern. Sie reichen vom Zuschuss zu einem Deutschland-Ticket bis kostenfreier Supervision und Rechtsberatung.

In manchen Fällen gibt es diözesane Regelungen, die auch für Beschäftigte der nachgeordneten Einrichtungen und der Pfarreien gelten.

Betrieblich kann man Vieles regeln. Nur die Arbeitsgesetze und das Tarifrecht ABD dürfen nicht abgeändert werden.

In vielen Einrichtungen gibt es Informationen im betrieblichen Intranet und Broschüren zu Regelungen und Vorteilen. Auskünfte erteilen die jeweiligen Personalstellen. Beschäftigte können sich auch an ihre → **Mitarbeitervertretung** wenden.

Eine Bunte Palette von einem halben Tag frei am Namenstag bis Zuschuss zum Fitnessstudio. Außerhalb der tariflichen Regelungen bieten manche kirchliche Arbeitgeber auch „Benefits“.

Foto: Tobias Sellmaier / pixello.de



Das Entgelt – der Lohn für die Mühe

Das wird schon passen, was auf der Abrechnung steht. Passt auch – meistens. Einige Zahlungen gibt es aber nur auf Antrag. Und natürlich gilt auch beim Geld: Wo Menschen und Computer arbeiten, passieren manchmal Fehler.

Entgelttabellen und Entgelterhöhungen

Die Entgelttabellen im kirchlichen Tarifrecht ABD sind identisch mit den Tabellen im kommunalen öffentlichen Dienst (TVöD-VKA). Für die verschiedenen Tätigkeitsbereiche gibt es unterschiedliche Entgelttabellen:

- Die *S-Tabelle* (S wie Sozialdienst) für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, unter anderem das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen und an Ganztagschulen.
- Die *P-Tabelle* (P wie Pflege) für Pflegekräfte.

- Die *A-Besoldungstabelle des Freistaats Bayern* für die Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen.
- Für alle übrigen Beschäftigten gilt die *allgemeine Entgelttabelle*.

Entgelterhöhungen im kommunalen öffentlichen Dienst werden zum gleichen Zeitpunkt auch für die entsprechenden Beschäftigten im ABD-Bereich wirksam. Vorausgesetzt, die Bayerische Regional-KODA beschließt nichts Abweichendes. Diese Automatik heißt „Entgelt-Tarifautomatik“ und ist im ABD festgelegt (§ 20a ABD Teil A,1.).

Bei **LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN** sind die Beamtenregelungen des Freistaats Bayern Bezugsgröße. Die Bezüge kirchlicher Lehrkräfte,

Entgelt

- Entgelttabellen und Entgelterhöhungen
- Eingruppierung
- Ausbildungs- und Prüfungspflicht
- Höherwertige Tätigkeit und Höhergruppierung
- Entgeltstufen
- Jahressonderzahlung
- Besondere Einmalzahlung
- Kinder- / Familienzuschlag
- Zeitzuschläge
- Reise- sowie Fahrtkosten
- Jubiläumsgeld
- Arbeitsmarktzulage
- Ballungsraumzulage
- Geringfügige Beschäftigung
- Übungsleiter- und Ehrenamtszuschale
- Auszahlung des Entgelts
- Ausschlussfrist

→ zunehmende Erfahrung in der Tätigkeit →



Foto: coonlight/
stock.adobe.com

Die **allgemeine Entgelttabelle** (bis April 2026, ohne Gewähr). Die Zeilen einer jeden Entgelttabelle sind die Entgeltgruppen. Jede Tätigkeit ist einer Entgeltgruppe zugeordnet. Die Spalten sind die → **Entgeltstufen**. Sie sollen die wachsende Erfahrung in der jeweiligen Tätigkeit anerkennen. Neben dieser allgemeinen Tabelle gibt es noch spezielle → **Entgelttabellen**.

↑
tarifliche Wertebereiche der Tätigkeit
↓

Entgeltgruppe ▼	Stufe 1 ohne Berufserfahrung	Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1	Stufe 3 nach 2 Jahren in Stufe 2	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4	Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5
EG 15	5669,12	6039,84	6453,36	7017,89	7598,61	7980,65
EG 14	5153,96	5489,64	5928,03	6414,51	6956,78	7346,09
EG 13	4767,62	5135,53	5554,35	6009,06	6544,14	6834,50
EG 12	4295,43	4718,78	5213,52	5762,47	6406,61	6712,24
EG 11	4153,35	4542,72	4908,59	5305,54	5848,79	6154,45
EG 10	4012,19	4317,28	4664,10	5040,24	5459,10	5596,64
EG 9c	3901,48	4173,64	4469,61	4788,53	5131,37	5377,14
EG 9b	3676,89	3929,00	4089,07	4562,79	4843,49	5168,65
EG 9a	3558,96	3772,32	3986,06	4461,84	4569,48	4844,33
EG 8	3391,44	3596,59	3738,68	3883,66	4040,37	4115,73
EG 7	3205,23	3441,58	3582,38	3724,47	3860,94	3935,06
EG 6	3152,04	3346,55	3482,94	3617,92	3750,49	3819,26
EG 5	3038,99	3227,67	3355,11	3490,06	3615,47	3680,28
EG 4	2912,62	3103,55	3263,75	3363,48	3463,20	3521,60
EG 3	2872,69	3078,02	3127,99	3242,21	3327,92	3406,43
EG 2	2692,16	2894,28	2944,67	3016,58	3174,63	3339,97
EG 1		2465,52	2498,86	2540,55	2579,42	2679,47

die nach der A-Tabelle bezahlt werden, steigen zum gleichen Zeitpunkt wie die Bezüge verbeamteter Lehrkräfte.

Zudem gibt es für manche Tätigkeiten Zulagen. Erzieherinnen und Erzieher erhalten beispielsweise eine Zulage von 130 Euro monatlich. Für pastorale Berufsgruppen gibt es eine „allgemeine Zulage“, in der Regel nach neun Jahren.

Weitere Informationen:

- S- und P-Tabelle sind im Anhang F zum ABD Teil A, 1. zu finden:



- Die jeweils aktuelle allgemeine Tabelle im Anhang A:



- Zulagen zum Tabellenentgelt sind in der jeweiligen Entgeltordnung im ABD Teil A, 2. geregelt; für den Sozial- und Erziehungsdienst in § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Eingruppierung

Die Eingruppierung ist die Zuordnung von Beschäftigten zu einer bestimmten Entgeltgruppe. Jede Tätigkeit ist einer bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Die Entgeltgruppen sind die Zeilen in den Entgelttabellen.

Die Entgeltgruppe wird nicht ausgehandelt, sondern festgestellt. Sie ergibt sich automatisch aus der *auszuübenden Tätigkeit* (§ 12 und § 13 ABD Teil A, 1.).

Beschreibungen von Tätigkeiten heißen *Tätigkeitsmerkmale*. Für viele Tätigkeiten gibt es *Funktionsmerkmale*. Funktionsmerkmale sind vereinfachte Beschreibungen von Tätigkeiten. Mit ihrer Hilfe lässt sich die Entgeltgruppe leichter feststellen.

Beispiel: Eine „Erzieherin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit“ ist immer der Entgeltgruppe S 8a zugeordnet. Egal, ob sie im Hort,

So finden Sie Eingruppierung und Einstufung auf Ihrer Entgeltabrechnung

Wird Entgelt nach S-, P- oder A-Tabelle gezahlt, ist bei der Entgeltgruppe der entsprechende Buchstabe vorangestellt, zum Beispiel „S 3“.

Gehaltszettel Typ 1:

Hier finden Sie die Angaben in der linken Hälfte des Zettels unter dem Kürzel „TG“ (TG steht für Tarifgruppe)

1. Tarif					
Gilt-Ab	TW	Tarifbezeichn.	TG	STF	
		075 TVöD VKA	10	05	
BDA	KR	TZ-Zähl	TZ-Nenn	Arb-Std/-	

Gehaltszettel Typ 2:

Hier finden Sie die Daten in der Kopfzeile unterhalb des Adressbereichs im Feld „Verg.-gruppe“ (steht für Vergütungsgruppe)

Tarifart	Verg.-gruppe	Stufe	Endstufe	nächste Stufe
ABD VKA	05	04	06	10.1

Gehaltszettel Typ 3:

Hier finden Sie die Daten rechts oben im umrandeten Feld. „Tarifgr.“ bezeichnet die Entgeltgruppe.

Persönliche / Organisatorische Daten			
Personaln.	70003094	Geburtsdatum:	04.05.1963
Kostenstelle:	710315002	Eintritt:	15.09.1987
Tarifgr./-stufe:	7/6	Austritt:	
Steuerklasse:	5	Kinderfreibetr.:	0,0

im Kindergarten oder in einem Jugendzentrum arbeitet. Manchen Erzieherinnen sind aber „besonders schwierige“ Tätigkeiten zugewiesen. Für diese gibt es ein *Heraushebungsmerkmal*: „Erzieher mit staatlicher Anerkennung und besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“. Im ABD sind in einer Anmerkung Beispiele aufgelistet, die darlegen, was unter „besonders schwierig“ zu verstehen ist.

Die Tätigkeit einer Facherzieherin für Inklusion ist solch eine „besonders schwierige fachliche Tätigkeit“. Wurde ihr die Tätigkeit übertragen und hat sie die zusätzlich vorgeschriebene mindestens 160-stündige Weiterbildung absolviert, ist sie der Entgeltgruppe S 8b zugeordnet.

Funktionsmerkmale gibt es für sehr viele Tätigkeiten, zum Beispiel für die Tätigkeit von Mesnern/-innen, Kirchenmusikern/-innen, Gemeindereferenten/-innen, Bildungsreferenten/-innen oder Lehrkräften.

Bei manchen Tätigkeiten ist diese einfache Form der Eingruppierung nicht

möglich. Dies gilt besonders im *Verwaltungsdienst*, da zum Beispiel Bürokaufleute höchst unterschiedliche Tätigkeiten ausüben. Deren Tätigkeit reicht von Sekretariatsarbeit über Sachbearbeitung bis hin zur Leitung von ganzen Abteilungen. Eine einheitliche Funktionseingruppierung für Bürokaufleute wäre daher nicht sinnvoll.

Für solche Tätigkeiten gibt es die *allgemeinen Tätigkeitsmerkmale*. Sie bestehen aus sogenannten *unbestimmten Rechtsbegriffen*.

Beispiel: Um eine Tätigkeit, die „*gründliche Fachkenntnisse*“ erfordert (Entgeltgruppe 5), auszuüben, ist in der Regel eine einschlägige dreijährige Berufsausbildung nötig. Eine Tätigkeit, die „*umfassende Fachkenntnisse*“ erfordert (Entgeltgruppe 9b), setzt Kenntnisse und Fähigkeiten voraus, wie sie ein Bachelorstudium vermittelt.

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale sind wenig konkret und in gewissen Grenzen auch auslegbar.

Durch eine *Stellenbewertung* wird festgestellt, welcher Wertebene die Tätig-



„*Tarifautomatik*“. Entgelterhöhungen werden automatisch vom öffentlichen Dienst übernommen.

Foto: M. Weidenthaler

keit zuzuordnen ist. Zunächst wird erfasst, welche Aufgaben zu erledigen sind. Anschließend wird festgestellt, welche Zeitanteile auf die Teiltätigkeiten entfallen. Schließlich wird der Schwierigkeitsgrad und der Verantwortungsgrad der einzelnen Teiltätigkeiten festgestellt. Dabei wird zum Beispiel geprüft, ob eine Aufgabe nur „schwierig“ ist oder ob sie darüber hinaus „gründliche Fachkenntnisse“ erfordert. In der Regel gilt: Entscheidend für die Eingruppierung ist die Wertebene, die mindestens in der Hälfte der Arbeitszeit erreicht wird.

Manchmal hängt die Eingruppierung zusätzlich von der vorliegenden Qualifikation ab. In weiten Bereichen des Verwaltungsdienstes gilt für Beschäftigte ohne einschlägige Qualifikation die ➔ **Ausbildungs- und Prüfungspflicht**.

Die Feststellung der richtigen Eingruppierungen ist manchmal sehr anspruchsvoll und kompliziert. Für die Feststellung ist zunächst der Arbeitgeber zuständig. Er muss das Ergebnis seiner Feststellung der ➔ **Mitarbeitervertretung** zur Prüfung vorlegen. Die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Prüfung durch die Mitarbeitervertretung ist sehr wichtig, da es für Beschäftigte oft schwer ist, später die Korrektur einer falschen Eingruppierung zu erreichen.

Der festgestellten Eingruppierung entspricht eine Entgeltgruppe, also eine Zeile in der Entgelttabelle. Die Spalten der Tabelle sind die ➔ **Entgeltstufen**. Sie bilden vor allem die zunehmende Berufserfahrung ab. Im Schnittpunkt von Entgeltgruppe und Stufe findet sich dann in der ➔ **Entgelttabelle** der Eurobetrag für das Tabellenentgelt.

Weitere Informationen:

- Wie eine Stellenbewertung funktioniert, ist im KODA Kompass Nr. 72 vom Februar 2019 beschrieben. Am Beispiel von Verwaltungstätigkeiten sind dort alle Schritte erläutert. Das Heft enthält auch Hinweise für Beschäftigte, die eine Überprüfung ihrer Eingruppierung beantragen möchten.

Informationen zur Eingruppierung spezieller Berufsgruppen:

- Für Beschäftigte im Pfarrbüro im KODA Kompass Nr. 71, November 2018.
- Für handwerkliche Tätigkeiten (Arbeiter-tätigkeiten, einschließlich Küche und Hauswirtschaft) im KODA Kompass Nr. 79, Februar 2021; Ergänzung zu Hausmeister/innen und Schulhausmeister/innen im KODA Kompass Nr. 92, Mai 2024.



Kein Glücksspiel. Die Feststellung der zutreffenden Entgeltgruppe ist solides „Verwaltungshandwerk“ mit klaren Regeln.

Zeichnung: Th. Pläßmann

- Eingruppierung und Zulagensystem für Religionslehrkräfte im KODA Kompass Nr. 60, Februar 2016.
- Eingruppierung und Zulagensystem für Gemeindereferentinnen und -referenten im KODA Kompass Nr. 51, Juni 2013. Ergänzende Regelungen für herausgehobene Tätigkeiten im KODA Kompass Nr. 85, August 2022.
- Eingruppierung und Zulagen für Pastoralreferentinnen und -referenten im KODA Kompass Nr. 73, Oktober 2019.

Rechtsgrundlage: Die Eingruppierungsmerkmale sind im ABD im Teil A, 2. zu finden.

Bei LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN gibt es im Wesentlichen zwei Grundlagen für die Eingruppierung. Lehrkräfte mit der vollständigen Lehramtsbefähigung für die jeweilige Schulart werden eingruppiert wie die entsprechenden verbeamteten Lehrkräfte des Freistaats. Für Lehrkräfte, die keine vollständige Lehramtsbefähigung besitzen und als Quereinsteigende an kirchlichen Schulen tätig sind, gelten die Eingruppierungsregelungen nach ABD Teil B, 4.2.

Ausbildungs- und Prüfungspflicht

Für eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 6 und höher benötigen Beschäftigte in weiten Bereichen des Verwaltungsdienstes eine einschlägige Ausbildung. Liegt diese nicht vor, muss die entsprechende Qualifikation nachgeholt werden, um der Tätigkeit entsprechend eingruppiert zu sein. Die Beschäftigten haben Anspruch auf die Nachqualifizierung. Die Kosten der Qualifizierung übernimmt der Dienstgeber.

Bis zum Abschluss der Nachqualifizierung wird eine Zulage gezahlt, so dass Beschäftigte bereits das gleiche Entgelt wie einschlägig Qualifizierte erhalten.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen und bei Beschäftigten im Pfarrbüro entfällt die Ausbildungs- und Prüfungspflicht.

Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht kann darüber hinaus abgesehen werden, wenn Aufwand und Nutzen in keinem sinnvollen Verhältnis stehen. Das kann der Fall sein, wenn die Tätigkeit nur in geringem Umfang ausgeübt wird oder wenn sich Beschäftigte bereits kurz vor dem Rentenalter befinden. Aus familiären Gründen kann die Ausbildungs- und Prüfungspflicht auf Antrag ausgesetzt werden.

Weitere Informationen: KODA Kompass Nr. 77, August 2020, Seite 7f.

Details und Rechtsgrundlage: Nr. 7 ABD Teil A, 2.1.

Weitere Informationen: KODA Kompass Nr. 77, August 2020, Seite 7f.

Details und Rechtsgrundlage: Nr. 7 ABD Teil A, 2.1.

Neues aus dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht

frisch auf Ihren Bildschirm:
kostenfreies Newsletter-Abo unter
www.kodakompass.de

Höherwertige Tätigkeit und Höhergruppierung

Manchmal wird Beschäftigten *vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit* übertragen, zum Beispiel um erkrankte Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte zu vertreten. Mit „höherwertiger Tätigkeit“ ist eine Tätigkeit gemeint, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist.

Die ➔ **Eingruppierung** ändert sich durch die vorübergehende Übertragung nicht. Ist eine tariflich höher zu bewertende Tätigkeit mindestens einen Monat lang auszuüben, erhalten Beschäftigte dafür eine „persönliche Zulage“. Die Zulage wird rückwirkend ab Beginn der Übertragung gezahlt.

Bei handwerklichen Tätigkeiten (frühere Arbeitertätigkeiten) wird die Zulage bereits gezahlt, wenn die höherwertige Tätigkeit mindestens fünf Arbeitstage übertragen wurde.

Manche Beschäftigte sind zu „ständigen“ Stellvertreterinnen beziehungsweise Stellvertretern bestellt. Bei ihnen gehört die Stellvertretung bereits zu den regulären Aufgaben. Nur wenn sie außergewöhnlich lange vertreten müssen, können sie Anspruch auf eine „persönliche Zulage“ haben. Das Bundesarbeitsgericht hat

entschieden, dass eine Vertretungsdauer von 5,5 Monaten noch nicht zu einem Anspruch auf Zulage führt (BAG, Urteil vom 16.4.2015 - 6 AZR 242/14).

Weitere Informationen: KODA Kompass Nr. 69, Juni 2018, Seite 14f.

Rechtsgrundlage: • § 14 ABD Teil A, 1., • bei handwerklichen Tätigkeiten § 3 der Anlage zu § 46 ABD Teil A, 1.

Übertragung auf Dauer

Wird eine *höherwertige Tätigkeit auf Dauer* übertragen, erfolgt eine Höhergruppierung. Das ist die Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe. Eine Höhergruppierung ist eine besondere Form der ➔ **Eingruppierung**. Die oder der Beschäftigte bleibt dabei in der gleichen ➔ **Entgeltstufe** (Spalte der Entgelttabelle). Die Zeit bis zum Aufstieg in die nächsthöhere Entgeltstufe beginnt im Regelfall ab der Höhergruppierung neu zu laufen.

Beispiel: Ein Sekretär ist in Entgeltgruppe 6 eingruppiert. Seit zwei Jahren ist er in der Entgeltstufe 3. Er übernimmt in seiner Einrichtung eine neue Tätigkeit der Entgeltgruppe 7. Auch in der höheren Entgeltgruppe bleibt er der Stufe 3 zugeordnet. Die Stufenlaufzeit beginnt aber neu. Er muss daher drei Jahre warten bis er in Stufe 4 der Entgeltgruppe 7 aufsteigt.

Entgeltgruppe	...	Stufe 3	Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3	...
EG 7		3582,38	3724,47	

Die Stufe bleibt. Die Laufzeit beginnt neu.

EG 6		3482,94	3617,92	
------	--	---------	---------	--

War die Tätigkeit *zuvor schon vorübergehend übertragen*, erfolgt die Stufenzuordnung so, als sei die Höhergruppierung bereits am ersten Tag der vorübergehenden Übertragung erfolgt.

Beispiel: Ein Sekretär ist in Entgeltgruppe 6 eingruppiert. Seit zwei Jahren ist er in Stufe 3. Ihm wird ein Jahr lang eine Tätigkeit der Entgeltgruppe 7 vorübergehend übertragen. Da der zu Vertretende nicht wieder kommt, wird ihm diese Tätigkeit *im Anschluss dauerhaft übertragen*. Bei Beginn der vorübergehenden Übertragung war er in Stufe 3. Er wird daher auch in der Entgeltgruppe 7 der Stufe 3 zugeordnet. Das Jahr der vorübergehenden Übertragung wird auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Er muss also zwei Jahre warten, bis er in die Stufe 4 der Entgeltgruppe 7 aufrückt.

Zwei Ausnahmen gibt es bei der Stufenzuordnung: Sind Beschäftigte noch in der Stufe 1 und werden höhergruppiert, dann kommen sie in aller Regel in der höheren Entgeltgruppe gleich in die Stufe 2.

Werden Beschäftigte *aus der Entgeltgruppe 1* höhergruppiert, werden sie immer der Stufe 2 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet.

Manchmal fällt der Aufstieg in die nächste Stufe in den gleichen Monat wie die Höhergruppierung. In diesem Fall erfolgt erst die Zuordnung zur höheren Stufe und dann die Zuordnung zur höheren Entgeltgruppe.

In der *S-Tabelle des Sozial- und Erziehungsdienstes* liegen einige Tabellenwerte sehr nahe beieinander. Daher ist im Sozial- und Erziehungsdienst ein Mindestzugewinn vorgesehen. Dieser Mindestzugewinn heißt „Garantiebetrag“. Bei Höhergruppierung in die Entgeltgruppen S 3 bis S 8b beträgt er 75,26 Euro, bei Höhergruppierung in S 9 oder höher beträgt er 120,42 Euro (Stand bis April 2026).

Höhergruppierungen erfolgen dann, wenn eine höherwertigere Tätigkeit auszuüben ist. Automatische Höhergruppierungen nach einer bestimmten Zahl von Jahren gibt es nicht mehr. Diese früheren Bewährungsaufstiege wurden 2005 abgeschafft. Eine Ausnahme sind Beschäftigte der Entgeltgruppe S 3 im Bereich der Ganztagschulen, die nach fünf Jahren in die S 4 aufsteigen.

Rechtsgrundlagen:

- § 17 ABD Teil A, 1.
- Für den Sozial- und Erziehungsdienst: § 1 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN regelt im Wesentlichen die Ordnung für Berufsbezeichnungen (ABD Teil B, 4.3.) die Möglichkeit einer Höhergruppierung. Eine Höhergruppierung hängt von einer Beurteilung mit einem Mindestprädikat sowie der Erfüllung der jeweiligen Wartezeit ab. Außerdem eröffnet die Übertragung einer Funktionsstelle den Weg zu einer Höhergruppierung.

Entgeltstufen



Je nach auszuübender Tätigkeit ist jede und jeder in eine bestimmte Entgeltgruppe ➔ **eingruppiert**. Die Entgeltgruppen sind die Zeilen in den ➔ **Entgelttabellen**. In jeder Entgeltgruppe gibt es Stufen. Nach Ablauf der jeweiligen Stufenlaufzeit rückt man in die nächsthöhere Stufe auf. Damit



Chefin weg. Wer Vorgesetzte länger vertreten muss, hat Anspruch auf eine Zulage. Oft wissen Personalstellen aber nichts von der Vertretung. Dann müssen sich die Berechtigten selbst melden. Foto: asrawolf/pixello.de



Mitarbeiter anlocken. Über die Entgeltstufe lassen bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage viele Dienstgeber mit sich reden. Entsprechende Berufserfahrung vorausgesetzt.

Foto: Kridsadar / stock.adobe.com

soll der wachsenden Berufserfahrung Rechnung getragen werden.

Die Verweildauer in der jeweiligen Stufe beträgt, beginnend bei Stufe 1:

1 Jahr > 2 Jahre > 3 Jahre > 4 Jahre > 5 Jahre

Bei Beschäftigten mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen besteht tariflich die Möglichkeit die Aufstiege in die Stufen 4 bis 6 vorgezogen zu gewähren. Jeder Arbeitgeber entscheidet frei, ob er davon Gebrauch macht. Die Regelung wird derzeit nur von sehr wenigen Arbeitgebern genutzt. Umgekehrt kann ein Stufenaufstieg verzögert werden, wenn Beschäftigte erhebliche Leistungsmängel trotz entsprechender Hinweise und Aufforderungen nicht abstellen.

Elternzeit ohne Berufstätigkeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen unterbrechen die Stufenlaufzeit. Das bedeutet, die Elternzeit und die Zeit eines Sonderurlaubs zählen nicht mit. Bei langjährigen Unterbrechungen ist sogar die Rückstufung um eine Stufe möglich.

Einstufung bei Neueinstellung

Bei *Neueinstellung* wird mitgebrachte einschlägige Berufserfahrung im Regelfall bis zur Stufe 3 automatisch anerkannt. Für die allgemeine Entgelttabelle bedeutet dies: Wer mindestens ein Jahr einschlägige Berufserfahrung vorweisen kann, wird zwingend mindestens der Stufe 2 zugeordnet. Wer mindestens drei Jahre Erfahrung mitbringt, wird in der Regel der Stufe 3 zugeordnet.

Bei Erzieherinnen und Erziehern gilt: Das Berufspraktikum im Rahmen der

Fachakademieausbildung und die praxisintegrierte Ausbildung (PiA) werden wie ein Jahr Berufserfahrung anerkannt.

Bei welchem Arbeitgeber eine einschlägige berufliche Erfahrung erworben wurde, ist unerheblich.

Wenn es zur Personalgewinnung notwendig ist, können weitere förderliche Erfahrungszeiten anerkannt werden. Die oder der neu Eingestellte kann dann einer noch höheren Stufe zugeordnet werden. Voraussetzung ist, dass auch tatsächlich entsprechende förderliche berufliche Erfahrungszeiten vorliegen. Ob die Anerkennung dieser Zeiten bei einer Einstellung erfolgt, ist Verhandlungssache.

Beispiel: Eine Kinderpflegerin mit drei Jahren Berufserfahrung hat sich zur Erzieherin weiterqualifiziert. Sie hat keine „einschlägige Berufserfahrung“ als Erzieherin. Ein neuer Arbeitgeber hat aber die Möglichkeit, die drei Jahre Erfahrung als Kinderpflegerin ganz oder teilweise als „förderliche Zeit“ anzuerkennen.

Wechseln Beschäftigte zwischen zwei Arbeitgebern, die beide ein Tarifrecht der katholischen Kirche in Deutschland anwenden, gilt: Die oder der Beschäftigte darf höchstens eine Stufe niedriger als beim vorherigen kirchlichen Dienstgeber eingestuft werden. Voraussetzung ist, dass zwischen beiden Arbeitsverhältnissen höchstens sechs Monate Unterbrechung liegen. Weiter muss es sich bei der Vorbeschäftigung um eine einschlägige Tätigkeit handeln. Damit ist eine gleiche oder ähnliche Tätigkeit gemeint.

Wer den Arbeitgeber wechselt, sollte vor Abschluss des Arbeitsvertrages zumin-

dest nachfragen, welcher Stufe sie oder er zugeordnet werden soll.

Jede Einstufung oder Umstufung von Beschäftigten muss der **→ Mitarbeitervertretung** zur Zustimmung vorgelegt werden. Die Mitarbeitervertretung prüft, ob die beabsichtigte Stufenzuordnung nach den Vorschriften des ABD zulässig ist.

Rechtsgrundlagen:

- § 16 und § 17 ABD Teil A, 1.; für Arbeitgeberwechsel ergänzend die Altfallregelung in § 17a Teil A, 3.;
- für den Sozial und Erziehungsdienst abweichend § 1 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.;
- im Pflegedienst gilt ergänzend § 45 ABD Teil A, 1.;
- für Arbeitgeberwechsel zwischen unterschiedlichen Tarifbereichen (zum Beispiel vom ABD zu den AVR der Caritas) gilt ergänzend die „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels ...“ im ABD, Teil H. Ferner die an gleicher Stelle abgedruckte „Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten ...“.

Bei neu eingestellten LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN richten sich die anfängliche Einstufung sowie die Stufenaufstiege nach den beamtenrechtlichen Grundsätzen.

Jahressonderzahlung



Im November oder Dezember erhalten alle Beschäftigten eine Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung ist die Zusammenfassung des früheren Urlaubs- und Weihnachtsgeldes.

Sie beträgt im Jahr 2025:

Entgeltgruppe	Höhe in % eines Monatsentgelts
EG 1 - EG 8 S 2 - S 9	84,51
P 5 - P 8	84,74
EG 9 - EG 12 S 10 - S 18	70,28
P 9 - P 16	70,48
EG 13-15	51,78

ab 2026 einheitlich 85 %, Ausnahme in Pflegeheimen: dort 90 % bis P 8, EG 8, S 9

Für Monate ohne Entgeltanspruch vermindert sich die Zahlung um ein Zwölftel. Es gibt Ausnahmen, insbesondere wird im ersten Jahr einer Elternzeit noch volle Jahressonderzahlung gewährt.

Eine Jahressonderzahlung erhalten im Grundsatz nur Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. Wer früher aus dem Dienst ausscheidet, erhält die Zahlung in der Regel nicht.

Im kirchlichen Dienst gibt es zwei Ausnahmen zu Gunsten der Beschäftigten:

- Die erste Ausnahme betrifft Beschäftigte, die wegen Erreichens der → **Regelaltersgrenze** in Rente gehen oder wegen dauerhafter Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit ausscheiden. Standen sie mindestens 25 Jahre ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD, erhalten sie eine anteilige Jahressonderzahlung, auch wenn sie vor dem 1. Dezember ausscheiden.
- Die zweite Ausnahme betrifft den Wechsel zwischen zwei Dienstgebern, die ein Tarifrecht der katholischen Kirche anwenden. Bei einem solchen innerkirchlichen Wechsel erhält man vom alten Dienstgeber eine anteilige Jahressonderzahlung. Dies gilt auch, wenn Beschäftigte vor dem 1. Dezember wechseln. Die Zahlung muss von der oder dem ausscheidenden Beschäftigten beim alten Dienstgeber beantragt werden.

Berechnung und Rechtsgrundlage:

- § 20 ABD Teil A, 1.;
- im Sozial- und Erziehungsdienst ergänzend § 1 Abs. 3 und 5 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.;
- im Pflegedienst ergänzend § 45 Abs. 6 ABD Teil A, 1.;
- für Arbeitgeberwechsel zwischen unterschiedlichen Tarifbereichen (zum Beispiel vom ABD zu den AVR der Caritas) gilt die „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels ...“ ABD Teil H, 5.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN erhalten eine „Sonderzahlung“ entsprechend den Regelungen für Beamtinnen und Beamte des Freistaats Bayern. Bis Besoldungsgruppe A 11 werden 70 Prozent eines Monatsentgelts gewährt, ab A 12 gibt es 65 Prozent. Hinzu kommen jeweils 84,29 Prozent des Orts- und Familienzuschlags.

Besondere Einmalzahlung



Im Jahr 2005 sollte zusätzlich zum Tabellenentgelt ein Leistungsentgelt eingeführt werden. Der damalige Modellversuch zum Leistungsentgelt wurde von Dienstgeberseite abgebrochen. Da-

raufhin verständigte sich die KODA darauf, ersatzweise eine jährliche „Besondere Einmalzahlung“ einzuführen.

Das Geld wird zum Jahresende ausgeschüttet. Wer unter dem Jahr ausscheidet, erhält die Zahlung in bestimmten Fällen anteilig. Das gilt zum Beispiel, wenn sie oder er die → **Regelaltersgrenze** erreicht oder zu einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes wechselt.

2024 betrug die Zahlung 21,52 Prozent eines Monatsentgelts. Die Berechnung erfolgt im Grundsatz nach den Vorschriften für die → **Jahressonderzahlung**.

Rechtsgrundlage, Details und Berechnungsweise: § 18a ABD Teil A, 1.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN erhalten keine Besondere Einmalzahlung, da sie nach den Regelungen für Beamtinnen und Beamte vergütet werden.

Kinderzuschlag und Familienzuschlag

Neue Kinderzuschläge zum Entgelt gibt es nur noch für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen.

Allen anderen Beschäftigten werden Kinderzuschläge weiter gezahlt, wenn der Anspruch im Jahr 2005 bereits bestand. Der Anspruch erlischt, sobald die Kindergeldberechtigung wegfällt. Manchmal ist die *Kindergeldberechtigung* nur *unterbrochen*, zum Beispiel wegen einer

Berufstätigkeit zwischen Ausbildung und Studium oder wegen eines Freiwilligendienstes im Ausland. Bei einer Unterbrechung kann der Anspruch auf den Besitzstand Kind dauerhaft verloren gehen. Dies kann zu erheblichen finanziellen Einbußen führen. Die Bayerische Regional-KODA hat daher beschlossen, dass der Dienstgeber in solchen Fällen den Kinderzuschlag wieder aufleben lassen kann, sobald wieder Kindergeldberechtigung besteht. Die weitaus meisten Dienstgeber verfahren so.

Bei einem *Arbeitgeberwechsel* geht der Kinderzuschlag meist verloren. Ausnahmen: Bei einem unmittelbaren Wechsel zwischen zwei Kirchengemeinden innerhalb eines Bistums wird weiter gezahlt. Gleiches gilt bei einem Wechsel zwischen Diözese (Ordinariat) und einer Kirchengemeinde im Gebiet des gleichen Bistums.

Rechtsgrundlage: § 11 und § 17a ABD Teil A, 3.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN werden Beamtinnen und Beamten entsprechend vergütet. Für sie gelten die Beamtenregelungen über Orts- und Familienzuschläge.

Zeitzuschläge

Wer zu ungünstigen Zeiten arbeiten muss, erhält Zuschläge zum Entgelt. Diese „Zeitzuschläge“ gibt es für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, an Heiligabend, Silvester, an Samstagen ab 13 Uhr und für Nachtarbeit ab 21 Uhr. Für Arbeit an Sonntagen wird



Einmalzahlung statt Leistungsprämien. Im kommunalen öffentlichen Dienst gibt es Prämien für gut bewertete Beschäftigte. Im kirchlichen Dienst wird das für Leistungsentgelte vorgesehene Geld als **Besondere Einmalzahlung** an alle ausgeschüttet.

Foto: Sergey Nivens / stock.adobe.com

zum Beispiel ein Zuschlag von 25 Prozent gezahlt. Zuschläge werden aus dem Stundenentgelt der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe berechnet.

Keine Zeitzuschläge erhalten Kirchenmusiker/-innen, Mesner/-innen, Gemeindeferenten/-innen, Pastoralreferenten/-innen, Religionslehrkräfte, Pfarreferenten/-innen und **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN**.

Bei einigen dieser Berufsgruppen wird die Arbeit zu ungünstigen Zeiten bereits im regulären Entgelt berücksichtigt oder sie erhalten Pauschalen. So bekommen zum Beispiel Mesnerinnen und Mesner als pauschalen Ausgleich einen Entgeltzuschlag von 4,5 Prozent aus Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Beschäftigte in den pastoralen Berufsgruppen erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 160,96 Euro (Stand bis April 2026), wenn sie regelmäßig für Dienste zu ungünstigen Zeiten herangezogen werden.

Auf Wunsch der oder des Beschäftigten können die Zuschläge in Zeit umgewandelt und durch Freizeit ausgeglichen werden. Beschäftigte, die ein **→ Arbeitszeitkonto** eingerichtet haben, können die Zuschläge als Zeitguthaben buchen lassen.

Während des Erholungsurlaubs und während Arbeitsunfähigkeit werden die Zuschläge entsprechend dem Durchschnitt der letzten drei Monate weitergezahlt.

Rechtsgrundlage und Infos:

- § 8 ABD Teil A, 1. (abweichende Regelungen für Mesnerinnen und Mesner sowie pastorale Beschäftigte in den jeweiligen Entgeltordnungen)
- Die für die Berechnung maßgeblichen Stundenentgelte: Anlagen C und I zum ABD Teil A, 1.
- Zur Berechnung bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit: § 21 Satz 2 ABD Teil A, 1.
- Zum Anspruch bei Arbeitsunfähigkeit das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.1.2009 - 5 AZR 89/09 und KODA Kompass Nr. 55, September 2014, Seite 8
- Überstundenzuschläge siehe **→ Mehrarbeit und Überstunden**, Seite 26 im Band 1

Reisekosten sowie Fahrtkosten

Bei **→ Dienstreisen** und Dienstgängen entstehen den Beschäftigten oft Kosten. Diese werden gemäß der Reisekostenordnung auf Antrag erstattet. Zu den Reisekosten zählen Kosten für Fahrten, Übernachtungskosten, Verpflegungsmehraufwand sowie Neben-

kosten, wie zum Beispiel Parkgebühren. Dienstreisen und Dienstgänge müssen genehmigt oder angeordnet sein. Manche Beschäftigte haben pauschale Genehmigungen, ansonsten muss jede dienstliche Fahrt oder Reise einzeln angeordnet werden.

Die Reisekostenordnung im kirchlichen Tarifrecht ABD entspricht dem Bayerischen Reisekostengesetz. Zur Umsetzung gibt es in vielen Einrichtungen Ausführungsbestimmungen.

Bei genehmigter Benutzung eines privaten Pkw aus triftigem Grund werden 40 Cent pro Fahrkilometer erstattet. Liegt kein triftiger Grund für die PKW-Benutzung vor, sind es 25 Cent. Bei Fahrten zu Fortbildungen werden im Regelfall geringere Erstattungen als bei Dienstfahrten gezahlt. Wer eine Kollegin oder einen Kollegen mitnimmt, erhält weitere 2 Cent pro Kilometer und Person. Für Dienstfahrten mit dem Fahrrad werden 10 Cent pro Kilometer erstattet.

Als pauschale Abgeltung sonstiger Kosten werden bei Reisen an einen auswärtigen Geschäftsort „Tagegeld“ gewährt. Die Höhe hängt einerseits von der Dauer der Reise ab und andererseits davon, ob freie Mahlzeiten gestellt werden. Beschäftigte erhalten bis zu 21,50 Euro tägliche Pauschale.

Die *Aufwendungen für Fahrten zwischen der eigenen Wohnung und der „ersten Tätigkeitsstätte“* sind keine Reisekosten. „Erste Tätigkeitsstätte“ ist die Haupt-Dienststelle, bei Lehrkräften die Stammschule.

Anträge auf Erstattung von Reisekosten sind innerhalb von sechs Monaten beim Dienstgeber einzureichen. Gemäß § 271 Bürgerliches Gesetzbuch haben Beschäftigte im Grundsatz Anspruch auf umgehende Erstattung.

Details und Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 9. Gemäß Präambel der Reisekostenordnung finden auch vom Finanzministerium ergänzend erlassene Vorschriften Anwendung.

Weitere Infos: www.kodakompass.de (Suchbegriff „Reisekosten“)

Für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gelten die Bestim-



Frei parken. Das Kilometergeld ersetzt pauschal alle Fahrkosten mit Ausnahme von Park- und Toilettengebühren. Diese werden extra erstattet, wenn die Benutzung des PKW notwendig war.

Foto: S. Hofschlaeger / pixelio.de

mungen für bayerische Beamtinnen und Beamte. Das heißt, Grundlage für die Erstattung der Reisekosten ist unmittelbar das **Bayerische Reisekostengesetz** in seiner jeweiligen Fassung. Im Internet unter www.gesetze-bayern.de.

Jubiläumsgeld

Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Dienstzeit von 25 Jahren (613,55 Euro), 40 Jahren (1022,58 Euro) und 50 Jahren (1227,10 Euro). Zur Jubiläumsdienstzeit zählen die in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis im Bereich der bayerischen Diözesen zurückgelegten Zeiten. Ausbildungszeiten im kirchlichen Dienst, Berufspraktika (Anerkennungsjahr), Elternzeit und Sonderurlaub werden auch angerechnet. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

In den letzten Jahrzehnten wurde die Berechnungsweise der Jubiläumsdienstzeit mehrfach geändert. Dies betrifft insbesondere die Einbeziehung von Zeiten eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen. Die Dienstgeberseite der Bayerischen Regional-KODA hat 2019 zu dieser Frage ein Rundschreiben veröffentlicht. Auch Zeiten eines Sonderurlaubs vor 2005 sollen bei der Berechnung der Jubiläumsdienstzeit berücksichtigt werden. Dies diene der Verwaltungsvereinfachung und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, so die Dienstgeberseite. Die bayerischen Diözesen selbst und die Kirchenstiftungen handhaben dies entsprechend. Den übrigen Dienstgebern wird empfohlen, ebenso zu verfahren.

Sind im Computer der Bezügestelle alle Daten gespeichert, dann gibt es das Jubiläumsgeld automatisch – andernfalls nachfragen. Zusätzlich gibt es anlässlich des Jubiläums einen Tag Arbeitsbefreiung.

Rechtsgrundlage:

- § 23 und § 29 ABD Teil A, 1.
- Das „Rundschreiben Dienstjubiläumszeiten“ vom 1.2.2019 ist unter www.bayernkoda.de verfügbar. Rubrik „Die KODA“, dort „Dienstgeber-Info“.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für bayerische Beamtinnen und Beamte. Ihre Jubiläumszuwendung beträgt 300 Euro bei einer Dienstzeit von 25 Jahren, 400 Euro bei 40 Jahren und 500 Euro bei 50 Jahren. Zusätzlich können bis zu zwei freie Tage gewährt werden.

Rechtsgrundlage:

Jubiläumszuwendungsverordnung

Arbeitsmarktzulage

Soweit es erforderlich ist, um Personal zu gewinnen oder zu halten, kann Gruppen von Beschäftigten eine Zulage von bis zu 20 Prozent der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe gewährt werden. Der Arbeitgeber entscheidet frei über die Gewährung einer solchen Zulage. Er kann sie auch befristet zahlen. Gewährt er sie widerruflich, muss der Vorbehalt so for-

muliert sein, dass Beschäftigte verstehen können, unter welchen Umständen die Zulage wieder entfällt.

Eine Arbeitsmarktzulage wird meist nur dort gewährt, wo dies auch die politische Gemeinde tut und nur wenn die Finanzierung gesichert ist.

Details: KODA Kompass Nr. 87, Januar 2023, Seite 20

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 18.

Ballungsraum- und Münchenezulage

Ballungsraumzulage gewährt der Freistaat Bayern, wenn Wohn- und Dienstort im „Verdichtungsraum München“ liegen und bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden. Begründet wird diese „ergänzende Leistung“ mit besonders hohen Lebenshaltungskosten im staatlich definierten „Verdichtungsraum München“.

Die Stadt München und manche Gemeinden im Umland zahlen ebenfalls eine Zulage. Diese heißt „Münchenezulage“. Sie ist eine eigenständige kommunale Zulage. Sie kann in politischen Gemeinden des vom Kommunalen Arbeitgeberverband definierten „Großraums München“ gewährt werden.

Kirchliche Beschäftigte erhalten eine dieser Zulagen, wenn zwei Voraussetzungen gleichzeitig erfüllt sind:

- Zunächst muss der *Hauptwohnsitz* in einer politischen Gemeinde liegen, in der Ballungsraumzulage oder Münchenezulage gezahlt wird.
- Liegt zusätzlich die *Dienststelle* im *Verdichtungsraum* München wird in jedem Fall eine Zulage gewährt. Liegt die *Dienststelle* im Bereich einer politischen Gemeinde des *Großraums München*, die eine Zulage zahlt, kann auch der kirchliche Dienstgeber eine Zulage gewähren.

Die Höhe der Zulage beträgt bis zu 270 Euro monatlich. Für jedes Kind werden bis zu 50 Euro gewährt. Auch Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie dual Studierende erhalten eine Zulage.

Die Zulagen werden teilweise nur auf Antrag gewährt. Informationen gibt der jeweilige Dienstgeber.

Detaillierte Informationen:

- KODA Kompass Nr. 76, März 2020, Seite 14f., mit Karte des Verdichtungsraums und des Großraums München. Die Euro-Werte für die Ballungsraumzulage sind inzwischen höher.
- Für Arbeitgeber, die weder Kirchenstiftung noch Diözese sind, besteht eine Sonderregelung zur Höhe der Leistungen: KODA Kompass Nr. 85, August 2022, Seite 16.

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 8.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gibt es keine Ballungsraumzulage mehr. Sie wurde im April 2023 durch den Ortszuschlag ersetzt.

Geringfügige Beschäftigung

Eine *geringfügig entlohnte Beschäftigung* wird auch Minijob genannt. Sie ist ein → **Teilzeitarbeitsverhältnis**, für das steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten gelten.

So trägt allein der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 13 Prozent für die Krankenversicherung und 15 Prozent für die Rentenversicherung.

Die Beschäftigten können sich im Hinblick auf den Arbeitnehmerbeitrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Zahlen sie aber den Rentenbeitrag, dann zählt die Zeit im Minijob als volle rentenrechtliche Wartezeit. Der Beitrag beträgt in der Regel nur 3,6 Prozent. Bei 556 Euro Entgelt sind das 20,02 Euro. Ein



Dienstjubiläum. Langjährige Treue zum kirchlichen Dienst wird auch mit einem → **Jubiläumsgeld** und Dienstbefreiung gewürdigt. Die Zahlung sollte automatisch erfolgen – vorausgesetzt die Zeiten sind korrekt bei der Personalabrechnung gespeichert.

Foto: W. Heibler Fotostudio / stock.adobe.com

Jahr Minijob bringt dann später über 5 Euro zusätzliche monatliche Rente.

Weiter sind bei Minijobs zwei Prozent Pauschalsteuer zu entrichten. Diese kann der Arbeitgeber auf die Beschäftigten abwälzen.

Lassen sich Beschäftigte von der Rentenversicherungspflicht befreien und zahlt der Arbeitgeber die Pauschalsteuer, dann gilt: „Brutto ist gleich netto“. Zumindest solange man neben seiner Hauptbeschäftigung nicht mehr als einen einzigen Minijob hat.

Um die Einkommensgrenzen der geringfügigen Beschäftigung nicht zu überschreiten, bietet das kirchliche Tarifrecht ABD verschiedene Möglichkeiten (§ 24 Abs. 8 ABD Teil A, 1.):

- Die Beschäftigten können verlangen, dass das die Grenze übersteigende Entgelt durch **→ Entgeltumwandlung** für die betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Dies ist möglich, solange Beschäftigte noch keine Rente aus der Zusatzversorgung beziehen, und nur, wenn es sich um ein „erstes Dienstverhältnis“ handelt. Wer neben seinem Minijob noch eine Hauptbeschäftigung hat, der kann diese Möglichkeit nicht nutzen.
- Steigt das Entgelt durch Entgelterhöhungen oder Stufenaufstiege, haben Beschäftigte Anspruch auf eine Reduzierung des Beschäftigungsumfangs, um die Grenze der Geringfügigkeit nicht zu überschreiten.
- Ferner können geringfügig Entlohnte zwar nicht auf das Tabellenentgelt, aber auf sonstige Entgeltbestandteile ganz oder teilweise verzichten. Das betrifft insbesondere die **→ Jahressonderzahlung** und die **→ Besondere Einmalzahlung**. Dieser Verzicht kann frühestens nach einem Jahr widerrufen werden.

Eine Tätigkeit bleibt Mini-Job, wenn die Entgeltgrenze unvorhersehbar überschritten wird, zum Beispiel wegen einer Krankheitsvertretung. Solche Überschreitungen sind aber nur zweimal innerhalb von 12 Monaten zulässig.

Wer die Einkommensgrenze dauerhaft überschreitet, muss nicht in jedem Fall volle Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Bis 2 000 Euro gibt es die „Gleitzone“ mit allmählich wachsenden Beiträgen (Midijob).

Bei *kurzfristiger Beschäftigung* von längstens 70 Arbeitstagen oder drei Monaten darf gemäß ABD der Inhalt des Arbeitsvertrages frei vereinbart werden. Es muss jedoch ein Mindest-Entgelt gezahlt werden, welches der Stufe 2 der einschlägigen



Mehr Rentenjahre für wenig Geld. Geringfügig Beschäftigte ohne Hauptberuf sollten sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Für einen minimalen Beitrag können sie zusätzliche Rentenjahre erwerben.

Foto: Rainer Sturm/pixello.de

Entgeltgruppe entspricht (Nr. 3 ABD Teil B, 2.). Eine „kurzfristige Beschäftigung“ ist zulässig, wenn die Beschäftigung von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für die oder den Beschäftigten ist. Sie darf nicht entscheidend für den Lebensunterhalt sein.

Mehr Informationen unter www.minijob-zentrale.de



Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale

Eine Möglichkeit, sozialversicherungsfrei hinzuverdienen ist eine **→ geringfügige Beschäftigung**. Daneben kann für bestimmte Tätigkeiten eine Übungsleiterpauschale oder eine Ehrenamtspauschale bezogen werden. Für die Pauschalen sind weder Steuer noch Sozialversicherung zu zahlen. Allerdings gibt es auch keine Leistungen, zum Beispiel aus Rentenversicherung oder **→ Zusatzversorgung**.

Jährlich dürfen bis zu 3 000 Euro Übungsleiterpauschale bezogen werden. Nicht für jede Tätigkeit darf Übungsleiterpauschale gewährt werden. In Frage kommen im kirchlichen Bereich erzieherische, betreuende und künstlerische Tätigkeiten, zum Beispiel als Organistin. Auch Tätigkeiten als Ausbilderin beziehungsweise

Ausbilder oder Lehrkraft sind zulässig. Ein Minijob und eine Tätigkeit gegen Übungsleiterpauschale ist kombinierbar. So kann mehr steuer- und sozialversicherungsfrei hinzuverdient werden.

Eine weitere Möglichkeit, steuerfrei tätig zu sein, ist die Ehrenamtspauschale. Bis zu 840 Euro jährlich dürfen als pauschale Aufwandsentschädigung gewährt werden. Ehrenamtspauschale kann für Tätigkeiten im Dienst von gemeinnützigen, kirchlichen und öffentlichen Einrichtungen gezahlt werden.

Für ein und dieselbe Tätigkeit kann aber nicht gleichzeitig Übungsleiterpauschale und Ehrenamtspauschale bezogen werden.

Immer vorteilhaft ist die Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale für den Dienstgeber. Während er bei einer geringfügigen Beschäftigung (Mini-Job) hohe Sozialabgaben tragen muss, sind die Pauschalen abgabenfrei. Der Dienstgeber kann aber nur mit Einverständnis der Beschäftigten Übungsleiterpauschale oder Ehrenamtspauschale statt Arbeitsentgelt zahlen.

Auszahlung des Entgelts

Das Entgelt muss so überwiesen werden, dass die Beschäftigten spätestens am letzten Banktag des Monats darüber verfügen können.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN erfolgt die Anweisung der Bezüge im Voraus am ersten Banktag des laufenden Monats.

Eine Entgeltabrechnung muss erstellt werden, wenn sich gegenüber dem Vormonat eine Veränderung ergeben hat.

Rechtsgrundlage: § 24 ABD Teil A, 1. und § 108 Gewerbeordnung

Ausschlussfrist

Wo Menschen arbeiten, passieren Fehler. Wer Unklares auf der Entgeltabrechnung entdeckt, sollte zunächst mit der zuständigen Sachbearbeiterin oder dem Sachbearbeiter Kontakt aufnehmen. Meist steht die Telefonnummer oder E-Mail-Adresse auf der Abrechnung. Oft lassen sich Probleme bereits auf diesem Weg lösen.

Wurde tatsächlich zu wenig gezahlt, ist das Entgelt nachzufordern. Die Ansprüche sind in Textform geltend zu machen. Dies kann auch per E-Mail erfolgen. Im Bereich des ABD beträgt die Ausschlussfrist in der Regel sechs Monate. Das heißt bis zu sechs Monate rückwirkend können Beschäftigte Forderungen geltend machen.

Manchmal kommt es vor, dass Regelungen rückwirkend in Kraft treten. Dann beginnt die Ausschlussfrist mit der Inkraftsetzung. Sie erfolgt durch Veröffentlichung im diözesanen Amtsblatt.

Beispiel: Im Amtsblatt vom August 2023 wurde rückwirkend zum Mai 2023 die Zahlung eines monatlichen Inflations-



Ausschlussfrist beachten. Anspruch auf Nachzahlung besteht für sechs Monate rückwirkend ab Reklamation. Aber es gibt Sonderfälle.

Foto: Ngampol/stock.adobe.com

ausgleichs in Kraft gesetzt. Im Januar 2024 bemerkte ein Beschäftigter, dass er keine Zahlungen erhalten hat und reklamiert. Da im Januar noch keine sechs Monate seit der Veröffentlichung vergangen waren, erhielt er die Nachzahlung rückwirkend für die gesamte Zeit. Hätte der Beschäftigte erst im März 2024 reklamiert, dann wären die sechs Monate seit Inkraftsetzung vorbei gewesen. Er hätte nur noch Anspruch auf Nachzahlung für das seit September 2024 entgangene Entgelt gehabt.

Es gibt auch Ansprüche, die nicht der sechsmonatigen Ausschlussfrist unterliegen. Ist zum Beispiel eine Beschäftigte irrtümlich falsch eingruppiert, dann ist der

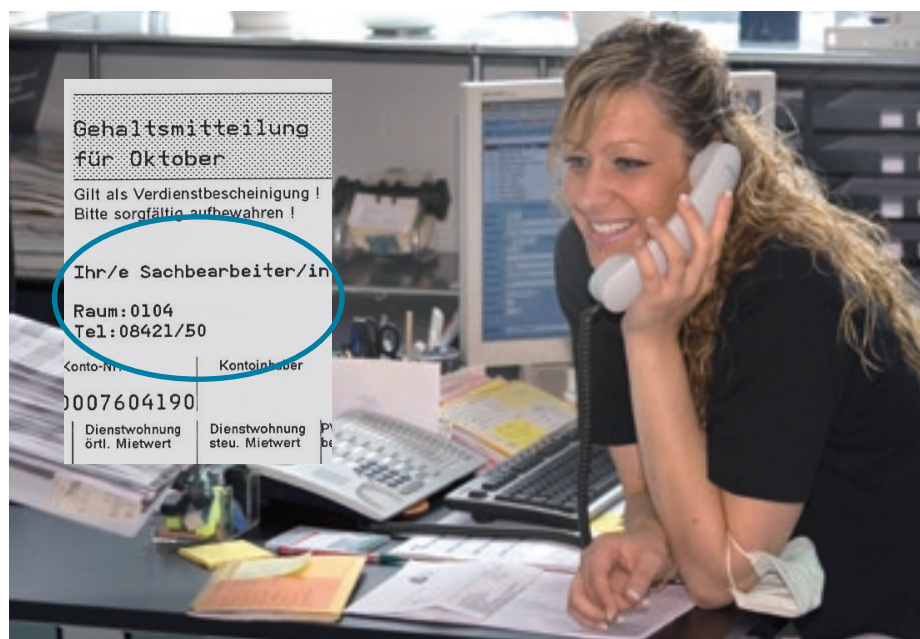
Irrtum immer zu korrigieren. Das gilt auch, wenn der Fehler erst nach vielen Jahren bemerkt wird. Die Eingruppierung wird in solch einem Fall rückwirkend korrigiert. Gegebenenfalls werden die → Entgeltstufe und die Stufenlaufzeit neu berechnet. Das Entgelt selbst wird aber trotzdem nur sechs Monate nachgezahlt.

Die Ausschlussfrist gilt ebenso für Arbeitgeber. Auch diese dürfen Überzahlungen in aller Regel nur bis zu sechs Monate zurückfordern.

Neuere Rechtsprechung: Das Bundesarbeitsgericht hat bezüglich der Entgelt-Nachforderung eines Mesners entschieden, dass die Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag oder in einem Nachweis gemäß Nachweisgesetz ausdrücklich genannt sein muss. Ist das nicht der Fall, gilt in der Regel eine dreijährige Verjährungsfrist. Inzwischen haben die meisten Arbeitgeber ihren Beschäftigten entsprechende Nachweise zugesandt. Oft steht die Ausschlussfrist auch auf der Entgeltabrechnung.

Rechtsgrundlage: § 37 ABD Teil A, 1. Die genaue Berechnung des Endes der Frist richtet sich nach dem BGB.

Urteil zum Nachweis der Ausschlussfrist: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.10.2019 - 6 AZR 465/18



Abrechnung unklar? Erster Schritt ist die Kontaktaufnahme mit der Abrechnungsstelle. Bei Telefonaten Schreibzeug und Abrechnungen bereithalten.

Foto: bilderbox

Alle Ausgaben des

KODAKompass

zum Lesen, Herunterladen
und Ausdrucken unter
www.kodakompass.de

Krankheit – gesund werden, gesund bleiben

Viele Erkrankungen hängen mit dem Beruf zusammen. Daher muss allen Beschäftigten „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ angeboten werden, wenn sie mindestens sechs Wochen während eines Jahres erkrankt sind. Eingliederungsmanagement und sechs weitere Stichpunkte rund um Krankheit und Gesundheit finden Sie auf diesen Seiten.

Arbeitsunfähigkeit

Wer arbeitsunfähig erkrankt ist, muss dies dem Arbeitgeber umgehend mitteilen. Umgehend bedeutet ohne schuldhafte Verzögerung, in der Regel rechtzeitig vor Dienstbeginn.

Weiter gilt: Sofern die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert, ist spätestens am darauf folgenden Arbeitstag (vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit) eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erforderlich.



Wenn's länger dauert.
Ab der siebten Krankheits-
woche erhalten kirchliche
Beschäftigte Krankengeld-
zuschuss vom Dienstgeber.
Fotos: Rainer Sturm/pixello.de;
bilderbox

Beispiel: Jemand arbeitet von Montag bis Freitag. Am Freitag wird die Person arbeitsunfähig krank und die Erkrankung dauert über das Wochenende hinaus an, dann ist der Montag der vierte Krankheitstag. Ab dem Montag ist dann die Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen.

Dazu informieren die Beschäftigten, die gesetzlich versichert sind ihren Arbeitgeber, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt. Wichtig ist es, den exakten Kalendertag des Beginns und des Endes der Krankschreibung mitzuteilen. Nur dann kann der Arbeitgeber die Bescheinigung elektronisch bei der Krankenkasse abrufen. Eine Bescheinigung in Papierform können die Versicherten für ihre eigenen Unterlagen erhalten. In Ausnahmefällen, insbesondere bei privat Versicherten, erfolgt keine elektronische Übermittlung an die Krankenkasse. Diese Beschäftigten müssen die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papierform oder per E-Mail ihrem Arbeitgeber zukommen lassen.

Arbeitgeber dürfen schon ab dem ersten Krankheitstag eine Bescheinigung verlangen. Allerdings darf es dabei

- Arbeitsunfähigkeit
- Entgeltfortzahlung, Krankengeld, Krankengeldzuschuss
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wiedereingliederung
- Schwerbehinderung
- Ärztliche Untersuchung
- Erwerbsminderung und Berufsunfähigkeit

weder schikanös noch missbräuchlich zugehen.

Manchmal kommt es vor, dass der Arbeitgeber den Verdacht hat, dass Ärzte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen, obwohl die oder der Beschäftigte in Wirklichkeit arbeitsfähig ist. Hat er einen solchen Verdacht, kann der Arbeitgeber den Medizinischen Dienst der Krankenkassen einschalten. Eine **→ ärztliche Untersuchung** durch einen betriebsärztlichen Dienst kann er in diesen Fällen nicht anordnen.

Auch nach dem Ende der Entgeltfortzahlung bestehen die Mitteilungs- und Meldepflichten gegenüber dem Arbeitgeber weiter. Ausgenommen sind Erwerbsgeminderte.

Krank im Urlaub oder im Freizeitausgleich

Wer im Urlaub arbeitsunfähig krank wird, erhält „Ersatzurlaub“, aber nur, wenn sie oder er dies mit einer ärztlichen Bescheinigung schon *für den ersten Krankheitstag* nachweist. Die sofortige Meldung ist auch notwendig, wenn man sich im Ausland aufhält.



Weiter ist gesetzlich vorgeschrieben, den Arbeitgeber auch im Urlaub schnellstmöglich über die Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Die Meldung kann per E-Mail oder Telefon erfolgen und muss gegebenenfalls die Adresse des Aufenthaltsortes im Ausland enthalten.

Hat die oder der Beschäftigte aus anderen Gründen am Krankheitstag frei, zum Beispiel Freizeitausgleich, besteht kein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf einen „Ersatztag“.

Manchmal kommt es vor, dass man schneller genesen ist, als in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung prognostiziert. Dann kann man getrost auch wieder arbeiten gehen.

Bei Religionslehrkräften i. K. und LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN gilt der Erholungsurlaub als pauschal durch die unterrichtsfreien Zeiten abgegolten. In seltenen Fällen verbleiben auf Grund von Erkrankungen weniger Ferientage als Urlaubsanspruch besteht. In diesem Fall erhält die Lehrkraft „Ersatzurlaub“ während der Schulzeit. Lehrkräfte sind verpflichtet, Arbeitsunfähigkeit auch während der Ferien anzuzeigen.

Rechtsgrundlagen: • **Anzeigepflicht:** § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz; • **Ersatzurlaub:** § 9 Bundesurlaubsgesetz; • **Religionslehrerinnen und Religionslehrer i. K.:** § 11 Dienstordnung ABD Teil C, 3.; • **Lehrkräfte kirchlicher Schulen:** ABD Teil B, 4.1.

Entgeltfortzahlung, Krankengeld, Krankengeldzuschuss

Wer erkrankt, erhält in den ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit sein Entgelt weitergezahlt. Fortgezahlt werden die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich Zulagen. Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Zuschläge, etwa Sonntagszuschläge, werden im Durchschnitt der letzten drei Monate bezahlt. Ausgenommen von der Fortzahlung sind nur Entgelte für nicht dienstplanmäßige → **Mehrarbeit- und Überstunden**. „Nicht dienstplanmäßig“ heißt, dass die zusätzlichen Stunden nicht bereits im → **Dienstplan** vorgesehen waren, sondern kurzfristig angeordnet wurden.

Nach Ablauf von sechs Wochen zahlen die gesetzlichen Krankenkassen **Krankengeld**. Das Krankengeld wird maximal 78 Wochen gewährt und ist erheblich weniger als das Entgelt.



Balance finden. Belastungen verringern, krankmachende Arbeitsbedingungen ändern. Betriebliches Eingliederungsmanagement kann dabei helfen.

Foto: Aaron Amat/stock.adobe.com

Der Arbeitgeber stockt das Krankengeld durch den **Krankengeldzuschuss** auf. Voraussetzung ist, dass die oder der Beschäftigte schon länger als ein Jahr beschäftigt ist. Bis einschließlich drei Jahren Beschäftigungszeit zahlt der Arbeitgeber bis zum Ende der 13. Woche der Arbeitsunfähigkeit Krankengeldzuschuss. Ab dem vierten Beschäftigungsjahr wird der Zuschuss bis zur 39. Woche gewährt. Aufgrund der Berechnungsweise des Krankengeldzuschusses, kann er in Einzelfällen 0 Euro betragen.

Der **Krankengeldzuschuss** von „Altfällen“ wird anders berechnet. Altfälle sind seit mindestens Juni 1994 im gleichen Arbeitsverhältnis Stehende. Krankengeld plus

Krankengeldzuschuss entspricht bei diesen Beschäftigten ungefähr dem Netto-Entgelt.

Privat Versicherte müssen eine Krankentagegeldversicherung eigens abschließen, was dringend zu empfehlen ist.

Ausführliche Infos zur Berechnung des Krankengeldzuschusses: KODAKompass Nr. 42, Januar 2011, Seite 6f.

Rechtsgrundlagen: • **Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung** § 21 ABD Teil A, 1.; • **Krankengeldzuschuss** § 22 ABD Teil A, 1.; • **Krankengeldzuschuss für Altfälle** § 13 ABD Teil A, 3.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN, die bereits im Juni 1994 im Dienst waren, beachten zusätzlich **ABD Teil B, 4.1., jeweils Nr. 8**.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wer mindestens sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig ist, hat Anspruch auf die Durchführung des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (BEM). Es kommt dabei nicht darauf an, ob die sechs Wochen am Stück entstanden sind.

Das BEM besteht im ersten Schritt aus einem Gespräch mit dem Arbeitgeber unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung. Schwerbehindertenvertretung, Betriebsärztin oder -arzt können hinzugezogen werden. Die Beschäftigten sind berechtigt, eine Vertrauensperson ihrer Wahl mitzunehmen.

In dem Gespräch wird geklärt, ob und wie durch Änderungen der Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsplatzes weiteren Erkrankungen vorgebeugt werden kann. Dabei müssen Diagnosen nicht genannt



Wiedereingliederung nach langer Krankheit. Nach ärztlichem Plan wird das Arbeitspensum stufenweise gesteigert.

Foto: oatawa/stock.adobe.com

werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Eingliederungsmanagement anzubieten. Die oder der Beschäftigte kann entscheiden, ob sie oder er dieses Angebot annimmt. Es gibt dazu keine Pflicht, dennoch ist dies in aller Regel zu empfehlen. Das Verfahren kann noch während der Arbeitsunfähigkeit oder auch erst nach deren Beendigung durchgeführt werden.

Sinnvoll kann es sein, vorab rechtskundigen Rat einzuholen, insbesondere, wenn es wegen der Erkrankung voraussichtlich zu längeren oder immer wiederkehrenden Arbeitsunfähigkeitszeiten kommen könnte oder man ein BEM-Verfahren ablehnen will. Im Falle einer späteren krankheitsbedingten → **Kündigung**, könnte die Ablehnung eines BEM-Verfahrens Beschäftigten zum Nachteil ausgelegt werden, weil sie die Mitwirkung am Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit verweigert hätten.

Ausführliche Infos auch zum Ablauf des Verfahrens: KODA Kompass Nr. 76, März 2020, Seite 1-6

Rechtsgrundlage: § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX

Wiedereingliederung

Nach einer langen Krankheit kann und will man vielleicht erst langsam wieder ins Berufsleben zurückfinden.

Mit einer stufenweisen Wiedereingliederung ist dies unter bestimmten Voraussetzungen möglich, wenn jemand sechs Wochen am Stück oder wiederholt innerhalb von zwölf Monaten arbeitsunfähig war. Das kann auch mit einem → **Betrieblichen Eingliederungsmanagement** einhergehen.

Die Behandlung läuft in der Regel über einen niedergelassenen Arzt, über eine Reha-Einrichtung oder in selteneren Fällen über eine Berufsgenossenschaft (beispielsweise nach Arbeitsunfällen). Eine dieser betrauten Stellen muss bescheinigen, dass man zumindest teilweise wieder belastbar ist und wahrscheinlich am Ende der Wiedereingliederung voll in den Arbeitsalltag einsteigen kann.

Betroffene gelten während der gesamten Dauer der Wiedereingliederung als arbeitsunfähig. Das ist vor allem wichtig, um Lohnersatzleistungen wie etwa Krankengeld zu erhalten. Während der Wiedereingliederung fließt in der Regel kein Entgelt. Die Wiedereingliederung ist für alle Beteiligten freiwillig.



Integration passgenau. Die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, gehört zu den Grundaufgaben der Mitarbeitervertretung. Große Einrichtungen haben oft eine eigene Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten.

Foto: Netroder / stock.adobe.com

Ausnahme: Der Arbeitgeber kann verpflichtet sein, der Wiedereingliederung zuzustimmen, wenn bei der Patientin oder dem Patienten eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.05.2019 - 8 AZR 530/17).

Ein Stufenplan dient als Richtschnur für die Wiedereingliederung: Darin sind neben Beginn und Ende der Maßnahme vor allem die Wochenstunden und Aufgabenfelder für jede einzelne Stufe festgehalten. In der Regel starten Betroffene mit wenigen Arbeitsstunden und Verantwortungsbereichen, bis sie am Ende wieder voll im Beruf stehen können. Die Ärztin oder der Arzt beobachtet dabei ständig den Verlauf und veranlasst gegebenenfalls Anpassungen. Es kann auch Gründe geben, die Maßnahme kurzzeitig zu unterbrechen oder abubrechen, wenn sich beispielsweise dadurch der Gesundheitszustand verschlechtert. Wichtig ist, Krankenkasse oder Rentenversicherung oder Berufsgenossenschaft zu informieren, falls sich Beginn und Ende der Wiedereingliederung verschieben.

Dem Stufenplan muss auch der Arbeitgeber zustimmen. Es ist also anzuraten, Vorgesetzte frühzeitig einzubeziehen, wenn der Plan aufgestellt wird.

Rechtsgrundlagen: • § 74 und § 44 SGB IX; • für schwerbehinderte Menschen auch: § 164 Abs 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IX

Schwerbehinderung

Es ist ein gesellschaftliches Anliegen, Menschen mit Schwerbehinderung (Grad der Behinderung mindestens 50) in Arbeit zu bringen und ihre Arbeitskraft zu erhalten.

Darum gibt es Beschäftigungsquoten für schwerbehinderte Menschen sowie die Pflicht, sie bei Stellenbesetzungen besonders zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Beschäftigte haben unter anderem Anspruch auf eine behinderungsgerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes (§ 164 SGB IX).

→ **Schwerbehindertenvertretung** und → **Mitarbeitervertretung** unterstützen sie im Arbeitsleben. Sie bekommen zusätzlichen Urlaub (→ **Erholungsurlaub**) und unterliegen einem besonderen → **Kündigungsschutz**.

All diese Rechte, mit Ausnahme des Zusatzurlaubs, haben auch Beschäftigte mit einem Behinderungsgrad von 30 und 40, sofern sie schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurden. Ein Antrag auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen ist bei der Agentur für Arbeit zu stellen.

RELIGIONSLEHRKRÄFTE i.K. und LEHRKRÄFTE KIRCHLICHER SCHULEN erhalten ab einem Behinderungsgrad von 50 eine Ermäßigung ihrer Unterrichtspflichtzeit. Bei Vollbeschäftigten beträgt sie ab einem Grad von 50 zwei Stunden, ab einem Grad von 70 drei Stunden, ab einem Grad von 90 vier Stunden.

Weiterführende Infos rund um das Thema: www.bih.de (Suchbegriff „Fachlexikon“ eingeben):



Details für Lehrkräfte:
• die staatlichen Bestimmungen zur Unterrichtspflichtzeit; ➤ ➤ ➤

- für Religionslehrkräfte i. K. an Grund-, Mittel- und Förderschulen die Anlage 1 zu ABD Teil C, 3. (dort *abweichende Berechnung bei Teilzeitkräften*)

Rechtsgrundlage allgemein: Sozialgesetzbuch IX.

Ärztliche Untersuchung

Der Arbeitgeber kann von Beschäftigten verlangen, sich einer Untersuchung bei einem Betriebs- oder Vertrauensarzt zu unterziehen. Voraussetzung ist, dass er begründete Zweifel hat, ob die Beschäftigten ihre vertraglich geschuldete Leistung tatsächlich erbringen können. Hintergrund können einerseits viele oder lange Ausfallzeiten sein. Andererseits kann es sich auch um einen Akt der Fürsorge handeln, wenn Beschäftigte in ihrer Arbeit sichtlich überfordert sind und Abhilfe geschaffen werden muss. Der Arbeitgeber darf lediglich Aussagen zur geschuldeten Leistungsfähigkeit erfragen. Medizinische Diagnosen oder eine Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht darf er nicht verlangen. Die Kosten einer solchen Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Ausführliche Informationen: KODA Kompass Nr. 83, März 2022, Seite 13 - 15.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 4 ABD Teil A, 1.

Erwerbsminderung, Berufsunfähigkeit

Erwerbsminderung ist über die gesetzliche Rentenversicherung und sobald die Warte-

zeit erfüllt ist auch über die → **Zusatzversorgung** abgesichert.

Als „teilweise erwerbsgemindert“ gilt, wer – unabhängig vom Beruf – am Arbeitsmarkt noch für drei bis einschließlich fünf Stunden durchschnittlich täglich tätig sein kann. „Vollerwerbsgemindert“ ist, wer weniger als drei Stunden täglich arbeiten kann.

Erwerbsminderungsrente wird im Regelfall befristet als Zeitrente gewährt. Für diesen Zeitraum ruht das Arbeitsverhältnis. Mit einer dauerhaften vollen Erwerbsminderungsrente endet das Arbeitsverhältnis. Bekommen Beschäftigte eine teilweise Erwerbsminderungsrente auf Dauer gewährt und wollen sie mit ihrem Restleistungsvermögen weiter beschäftigt werden, müssen sie dies innerhalb von zwei Wochen beantragen. Näheres zu diesem Antrag siehe → **Erwerbsminderungsrente** auf Seite 70.

Auch Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner können noch im gewissen Umfang einer Erwerbsarbeit nachgehen. Dabei sind jedoch Hinzuverdienstgrenzen zu beachten.

Berufsunfähigkeit ist die Unfähigkeit, den angestammten Beruf weiterhin auszu-



Ärztliche Untersuchung. Der Dienstgeber kann die Arbeitsfähigkeit durch einen Arzt seines Vertrauens überprüfen lassen. Ein Recht, die Diagnose zu erfahren, hat er nicht. Foto: Photographee.eu / stock.adobe.com

üben. Berufsunfähigkeit kann, so man es will, nur privat abgesichert werden. Die gesetzliche Rentenversicherung greift hier nur noch für vor dem 2. Januar 1961 Geborene.

Weiterführende Informationen:

- KODA Kompass Nr. 68 Seite 8 f. (Weiterarbeit in der Rente, dort Beispiel 3)
- www.deutsche-rentenversicherung.de
Rechtsgrundlage: • § 43 Sozialgesetzbuch VI; • Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis § 33 Abs. 2 ABD Teil A, 1.

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen 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 Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 81

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

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

Redaktion
Reinhard Böhm, Christian Dorn, Juliane Felix, Myriam Gammer, Josef Glatt-Eipert, Anna-Maria Jockel, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Veronika Zimmermann-Hofmaier;
Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg. Auflage: 74 500
Beschäftigte, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses erhalten, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Dienstgeber.

Kontakt Daten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 76

Klimaneutral hergestellt unter Verwendung zertifizierten europäischen Papiers und pflanzlicher Farben. Näheres unter www.senser-druck.de/umwelt

Probleme und Konflikte – wenn's mal schwierig wird

Sind Sie gewappnet, wenn es schwierig wird? Was tun nach einer Abmahnung oder bei drohender Änderungskündigung? Wer zahlt, wenn ich einen Schlüssel verliere? Und wann hilft die diözesane Schlichtungsstelle weiter? Zehn Beiträge zu Konflikten und Problemen.

Abmahnung

Eine Abmahnung ist die (meist schriftliche) Rüge eines Verhaltens verbunden mit der Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen im Falle der Wiederholung. Diese „arbeitsrechtlichen Maßnahmen“ können von einer → **Versetzung** bis zu einer → **Kündigung** reichen. Zweck einer Abmahnung ist es, Beschäftigte eindringlich auf eine notwendige Änderung ihres Verhaltens hinzuweisen. Eine Abmahnung ist eine sehr ernste Angelegenheit, aber noch keine Katastrophe.

Ist die Abmahnung berechtigt, muss die oder der Betroffene darauf achten, dass derselbe Fehler nicht wieder passiert. Nach einigen Jahren verliert die Abmahnung ihre Wirksamkeit, auch wenn sie im Personalakt bleibt. Wie lange eine Abmahnung wirksam ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Eine exakte festgelegte Zeit gibt es nach der Rechtsprechung nicht.

Erscheint eine Abmahnung ungerechtfertigt, können Beschäftigte über die → **Schlichtungsstelle** oder das Arbeitsgericht ihre Entfernung aus der → **Personalakte** verlangen. Manchmal wird es sinnvoller sein nichts zu tun, um nicht „Öl ins Feuer zu gießen“. Die oder der Abgemahnte kann in jedem Fall verlangen, dass eine Darstellung des Vorfalls aus eigener Sicht mit in den Akt aufgenommen wird.

Bevor Abmahnungen überhaupt in den Personalakt aufgenommen werden dürfen, ist die oder der Beschäftigte anzuhören. Wer dabei nichts sagt, stimmt damit noch lange nicht den Vorwürfen zu. Beschäftigte können auch später noch, zum Beispiel in einem Kündigungsschutzprozess, die Richtigkeit der Vorwürfe bestreiten.

Manchmal verlangt der Arbeitgeber eine Unterschrift, um nachweisen zu können, dass er die Abmahnung erteilt hat. Beschäftigte können mit dem Zusatz „zur Kenntnis genommen“ unterschreiben, um klarzustellen, dass die Unterschrift kein Eingeständnis, sondern nur Kenntnisnahme bedeutet.

Rechtsgrundlage bezüglich Personalakte: § 3 Abs. 5 ABD Teil A, 1.

Mehr Infos: KODA Kompass Nr. 37, April 2009, Seite 10

Kündigung durch den Arbeitgeber

Kündigung ist für den Arbeitgeber ein allerletztes Mittel, wenn sich ein Problem nicht anders lösen lässt. Es gibt drei Arten von

- Abmahnung
- Kündigung durch den Arbeitgeber
- Kündigungsfristen
- Vertragsänderung
- Änderungskündigung
- Haftung und Versicherung
- Personalakt
- Mitarbeitervertretung (MAV)
- Schlichtungsstelle
- Kirchliches Arbeitsgericht und Einigungsstelle

Kündigungen durch den Arbeitgeber: die verhaltensbedingte, die personenbedingte und die betriebsbedingte Kündigung.

Beispiele: Kommt ein Mitarbeiter immer wieder zu spät zum Dienst, dann wird ihm der Arbeitgeber zunächst eine → **Abmahnung** erteilen. Erst wenn dies nicht hilft, darf er zum Mittel der (verhaltensbedingten) Kündigung greifen.

Ist ein Mitarbeiter lange Zeit krank und ist es unwahrscheinlich, dass er wieder dauerhaft gesund wird, kann dies – unter bestimmten Bedingungen – ein (personenbedingter) Kündigungsgrund sein.



Abmahnung? Die örtlichen → **Mitarbeitervertreterinnen** und -vertreter begleiten Beschäftigte bei schwierigen Gesprächen.

Foto: contrastwerkstatt / stock.adobe.com

Fällt die Tätigkeit von Beschäftigten weg, muss der Arbeitgeber prüfen, ob er eine anderweitige Einsatzmöglichkeit hat, bevor er möglicherweise (betriebsbedingt) kündigen darf. Zu prüfen ist dabei auch, ob ein Einsatz in einer anderen Einrichtung des selben Arbeitgebers möglich ist oder ob der Mitarbeiter mit zumutbarem Aufwand für eine andere Stelle qualifiziert werden kann.

Bei betriebsbedingten Kündigungen (Wegfall der Arbeit) sind die komplizierten Vorschriften der Sozialauswahl zu beachten. Diese sind im Kündigungsschutzgesetz geregelt. Sozialauswahl bedeutet: wem (zuerst) gekündigt werden darf, ist unter Berücksichtigung von „Dauer der Betriebszugehörigkeit“, „Lebensalter“, „Unterhaltsverpflichtungen“ und „Schwerbehinderung“ zu ermitteln.

Die Sozialauswahl ist durchzuführen, wenn in der Einrichtung mehr als fünf beziehungsweise zehn Beschäftigte arbeiten. Die Zahl ist nach den Berechnungsvorschriften im § 23 des Kündigungsschutzgesetzes zu ermitteln. Ob für das eigene Arbeitsverhältnis die Grenze fünf oder zehn Beschäftigte gilt, hängt davon ab, ob das Arbeitsverhältnis vor 2004 (mehr als fünf Beschäftigte) oder ab 1. Januar 2004 (mehr als zehn Beschäftigte) begründet wurde.

Bei betriebsbedingten Kündigungen in Kirchenstiftungen und in Einrichtungen, die von der jeweiligen Diözese bezuschusst werden, sind zusätzlich die tariflichen Schutzvorschriften im ABD Teil D, 11. Rationalisierungsschutz zu beachten (dort

§ 12 in Verbindung mit § 1). Diese gelten unabhängig von der Einrichtungsgröße.

Nur aus „wichtigem Grund“ gekündigt werden können gemäß ABD Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens 15 Jahren beim selben Dienstgeber beschäftigt sind. Die Gründe müssen dabei so außerordentlich gewichtig sein, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Vor jeder Kündigung, ganz gleich aus welchem Grund, ist die → **Mitarbeitervertretung** zu beteiligen – vorausgesetzt, die Beschäftigten haben eine gewählt. Unterbleibt die Beteiligung, ist die Kündigung immer rechtswidrig und vor Gericht nicht haltbar, falls Kündigungsschutzklage erhoben wird. Kündigungen müssen zwingend schriftlich, also in Papierform erfolgen.

Wer sich gegen eine Kündigung zur Wehr setzen will, muss innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben.

Auch vor der → **Schlichtungsstelle** kann eine Kündigung verhandelt werden. Ein Schlichtungsantrag hemmt jedoch *nicht* die Drei-Wochen-Frist für die Klage. Es sollten daher Schlichtungsstelle und Arbeitsgericht parallel angerufen werden.

Wer die Klagefrist versäumt, hat die Kündigung „anerkannt“. Das gilt auch, wenn die Kündigung „unwirksam“, also rechtswidrig war. Klagt die oder der Betroffene nicht, wird die möglicherweise „unwirksame Kündigung“ automatisch wirksam.

Kirchenaustritt

Der Austritt aus der *katholischen Kirche* führt in aller Regel zu einer Kündigung. So bestimmt es die Grundordnung des kirchlichen Dienstes. Noch nicht abschließend geklärt ist, inwieweit Kündigungen wegen Austritt aus der katholischen Kirche vor den weltlichen Arbeitsgerichten Bestand haben. Auch kirchenfeindliches Verhalten kann zur Kündigung führen.

Kündigungen wegen Eingehens einer kirchenrechtlich ungültigen oder gleichgeschlechtlichen Ehe gibt es seit November 2022 nicht mehr.

Rechtsgrundlage: • **Kündigungsschutzgesetz**; • § 34 ABD Teil A, 1.; • **Grundordnung des kirchlichen Dienstes, sowie die Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst**

Kündigungsfristen



Kündigungsfristen gelten sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bei besonders schwerwiegenden Verfehlungen dürfen Arbeitgeber und auch Beschäftigte ausnahmsweise fristlos kündigen. Ansonsten ist „ordentlich“ unter Einhaltung der Kündigungsfristen zu kündigen.

Diese betragen:

bei unbefristetem Arbeitsverhältnis	
Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
bis sechs Monate	2 Wochen zum Monatsschluss
bis ein Jahr	1 Monat zum Monatsschluss
mehr als ein Jahr	6 Wochen*
mindestens 5 Jahre	3 Monate*
mindestens 8 Jahre	4 Monate*
mindestens 10 Jahre	5 Monate*
mindestens 12 Jahre	6 Monate*

*zum Ende des Quartals. Quartalsende ist jeweils 31. März, 30. Juni, 30. September und 31. Dezember.

Ausnahmen: Pädagogisch Beschäftigte in Kitas können unter Einhaltung des selben Frist auch zum 31. August kündigen.

Bei **LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN** ist eine Kündigung auch zum 31. Juli möglich. Eine Kündigung zum 30. September ist jedoch ausgeschlossen.



Arbeiten bei der Kirche – mit Sicherheit. Die Kirche will dauerhafte und sichere Arbeitsplätze bieten, auf die man bei seiner Lebensplanung bauen kann. Das kirchliche Tarifrecht ist führend bei Kündigungsschutz, Einschränkung von Befristungen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Foto: PedroRS/stock.adobe.com



„Pfiet eich Gott“. Die Kündigungsfristen müssen auch von Arbeitnehmerseite eingehalten werden – möglicher Ausweg: ➔ **Auflösungsvertrag**, siehe Seite 72.

Foto: Rainer Sturm/pixelio.de

Unbefristete Verträge

Bei *unbefristeten Arbeitsverhältnissen* gilt für die Berechnung der Kündigungsfristen, wenn das Arbeitsverhältnis schon länger als sechs Monate bestanden hat:

Die maßgebliche *Beschäftigungszeit* ist die bei dem jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegte Zeit *plus* die Hälfte der Vorbeschäftigungszeiten bei anderen katholischen kirchlichen Arbeitgebern.

Elternzeiten zählen auch zur Beschäftigungszeit. Sonderurlaub zählt nur dazu, wenn er im anerkannten dienstlichen Interesse gewährt wurde. Sonderurlaub aus familiären Gründen zählt also nicht zur Beschäftigungszeit.

Beispiel: Der Arbeitgeber kündigt einer unbefristet Beschäftigten, die seit sieben Jahren in der jetzigen Einrichtung und zuvor zwölf Jahre bei einer anderen kirchlichen Einrichtung tätig war. Er spricht die Kündigung am 15. Januar aus. Die sieben Jahre in der eigenen Einrichtung zählen voll als Beschäftigungszeit. Die zwölf Jahre bei der anderen kirchlichen Einrichtung zählen zur Hälfte als Beschäftigungszeit, also im Umfang von sechs Jahren. Die für die Kündigungsfrist maßgebliche Beschäftigungszeit beträgt somit 13 Jahre (7 Jahre plus 6 Jahre).

Die Kündigungsfrist beträgt bei einer Beschäftigungszeit von mindestens zwölf Jahren sechs Monate zum Quartalsende (siehe Tabelle links). Wird die Kündigung am 15. Januar ausgesprochen bedeutet das:

15. Januar plus sechs Monate Kündigungsfrist wäre der 15. Juli. Die Kündigung ist aber erst zum Quartalsende möglich. Das Quartal endet am 30. September. An diesem Tag endet auch das Arbeitsverhältnis.

Befristete Verträge

Bei *befristeten Arbeitsverträgen* ist eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber nur möglich, wenn der Vertrag für ein Jahr oder länger abgeschlossen wurde. In diesem Fall betragen die Fristen:

bei befristetem Arbeitsverhältnis	
Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
während der Probezeit*	2 Wochen zum Monatsschluss
bis 6 Monate, soweit nicht in der Probezeit (gesetzliche Frist)	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsschluss
mehr als 6 Monate	4 Wochen zum Monatsschluss
mehr als ein Jahr	6 Wochen zum Monatsschluss
mehr als 2 Jahre	6 Wochen**
mehr als 5 Jahre	3 Monate**
mehr als 8 Jahre	4 Monate**

* Diese dauert bei Befristungen mit Sachgrund 6 Monate, sonst 6 Wochen.

** zum Ende des Quartals. Quartalsende ist jeweils 31. März, 30. Juni, 30. September und 31. Dezember.

Ausnahmen: Pädagogisch Beschäftigte in Kitas können unter Einhaltung der selben Fristen auch zum 31. August kündigen.

Bei LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN ist eine Kündigung auch zum 31. Juli möglich. Eine Kündigung zum 30. September ist jedoch ausgeschlossen.

Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen werden Vorbeschäftigungszeiten bei einem Arbeitgeber im Regelungsbereich des ABD nicht angerechnet. Vorbeschäftigungszeiten bei Arbeitgebern im Regelungsbereich anderer katholischer kirchlicher Kommissionen, zum Beispiel im Bereich der AVR-Caritas, werden jedoch zur Hälfte auf die Kündigungsfristen angerechnet.

Beispiel: Der Arbeitgeber kündigt einer befristet Beschäftigten, die seit zwei Jahren im Ordinariat und vorher 14 Jahre bei einer Kirchenstiftung in Bayern tätig war. Er spricht die Kündigung am 15. Januar aus. Die zwei Jahre in der aktuellen Einrichtung zählen dabei voll als Beschäftigungszeit. Die 14 Jahre bei der Kirchenstiftung zählen nicht als Beschäftigungszeit. Die Kündigungsfrist beträgt bei zwei Jahren Beschäftigungszeit sechs Wochen zum Monatsende. Die Kündigung wird zum 28. Februar wirksam.

Hätte die Beschäftigte vorher nicht 14 Jahre bei der Kirchenstiftung, sondern bei der Caritas gearbeitet, wäre die Hälfte dieser Zeit, also sieben Jahre angerechnet worden. Die Kündigungsfrist bei insgesamt 9 Jahren (2 Jahre plus 7 Jahre) hätte in diesem Falle vier Monate zum Quartalsende betragen. Bei einer Kündigung am 15. Januar wäre diese also erst zum 30. Juni wirksam geworden.

Die Zeiten mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse beim gleichen Arbeitgeber werden zusammengezählt. Dies gilt auch, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen Unterbrechungen von bis zu drei Monaten lagen, die nicht von der oder dem Beschäftigten verschuldet waren.

Sonderfall Rentner und Azubis

Sonderfälle sind Beschäftigte, die nach Erreichen der ➔ **Regelaltersgrenze** für den Rentenbezug mit neuem Vertrag weiterbeschäftigt werden. Für diese Verträge gilt generell eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende (§ 33 Abs. 5 ABD Teil A, 1.).

Bei einem *Ausbildungsverhältnis* beträgt die Probezeit drei Monate. Danach ist eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen. Für eine außerordentliche Kündigung muss ein sehr schwerwiegender Grund, zum Beispiel Diebstahl, vorliegen.

Alternative Auflösungsvertrag

Nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Beschäftigte haben die jeweiligen Kündigungsfristen zu beachten. Will man sein Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beenden, dann besteht die Möglichkeit, einen → **Auflösungsvertrag** zu schließen. Ein Auflösungsvertrag kann aber nicht erzwungen, sondern nur vereinbart werden.

Das Thema Kündigung ist kompliziert. Im Zweifel sollten Beschäftigte juristischen Rat einholen.

Rechtsgrundlage für:

- *unbefristete Verträge* in § 34 ABD Teil A, 1.;
- *befristete Verträge* in § 30 ABD Teil A, 1.;
- die Ausnahme für pädagogische Kita-Beschäftigte in § 3a der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.;
- die Ausnahme für LEHRKRÄFTE KIRCHLICHER SCHULEN jeweils Nr. 13 ABD Teil B, 4.1.;
- die Anrechnung von Vordienstzeiten im Bereich anderer Kommissionen in Nr. 3 Teil H, 5.;
- *Ausbildungsverhältnisse* in § 3 und § 16 ABD Teil E, 1.

Vertragsänderung

Gelegentlich werden Beschäftigte aufgefordert, einen neuen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Anlass kann sein, dass der Arbeitgeber gerne den Beschäftigungsumfang einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters reduzieren oder erhöhen möchte oder dass Beschäftigte andere Aufgaben übernehmen sollen. Manchmal will der Arbeitgeber einfach nur für ihn günstigere Vertragsbedingungen erreichen. Niemand muss ein Änderungsangebot annehmen. Es ist dringend zu empfehlen, den alten und den angebotenen neuen Vertrag genau zu vergleichen – und nachzufragen, wenn etwas unklar ist. Unterschreiben sollten Beschäftigte dann, wenn sie mit dem gesamten neuen Vertragsinhalt wirklich einverstanden sind. Unterschreibt die Mitarbeiterin oder

der Mitarbeiter nicht, bleibt es erstmal beim alten Vertrag. Hat der Arbeitgeber entsprechend schwerwiegende Gründe für seinen Wunsch nach einer Vertragsänderung, kann er versuchen, die Änderung mit Hilfe einer → **Änderungskündigung** zu erreichen.

Bei Gesprächen über Änderungsverträge können sich Beschäftigte von einem Mitglied ihrer Mitarbeitervertretung begleiten lassen (§ 26 MAVO).

Ausführliche Infos im KODA Kompass Nr. 29, Mai 2007, Seite 8f.

Änderungskündigung

Eine „Änderungskündigung“ ist eine Kündigung, verbunden mit dem Angebot, zu geänderten Vertragsbedingungen weiterzuarbeiten.

Beispiele: In einer Kindertagesstätte gehen die Buchungszeiten zurück. Deshalb wird einer Kinderpflegerin in Vollzeit gekündigt. Zugleich wird ihr angeboten, mit einer halben Stelle weiterzuarbeiten.

Die Küche der Einrichtung wird geschlossen. Der Köchin wird deshalb gekündigt und zugleich wird ihr angeboten, künftig am Empfang des Hauses zu arbeiten.

Wichtig: „Änderungskündigungen“ sind „echte“ Kündigungen. Das bedeutet: alle Kündigungsschutzvorschriften wie Sozialauswahl, Beteiligung der → **Mitarbeitervertretung** und → **Kündigungsfristen** sind exakt zu beachten (→ **Kündigung**).

„Nebenbei-Änderungen“ sind nicht erlaubt. Ist zum Beispiel die Beschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr möglich, dann darf der Dienstgeber möglicherweise eine Änderungskündigung aussprechen, um den Beschäftigungsumfang zu verringern. Unzulässig wäre es, bei dieser Gelegenheit zum Beispiel in den Arbeitsvertrag gleich noch einzufügen: „Der Mitarbeiter ist bei Bedarf mit der Zuweisung einer anderen Tätigkeit einverstanden.“ Oder zu ergänzen, dass der Mitarbeiter bei Bedarf mit einer weiteren Reduzierung seines Beschäftigungsumfangs einverstanden ist.

Niemand muss sofort unterschreiben. Innerhalb von drei Wochen muss die oder der Beschäftigte allerdings entscheiden. Wird sie oder er innerhalb von drei Wochen nicht tätig, gilt das Änderungsangebot als abgelehnt. Das Arbeitsverhältnis endet dann automatisch nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Wichtig: Wer unterschreibt, hat sich mit den neuen Vertragsbedingungen einverstanden erklärt – egal, ob die Änderungskündigung gerechtfertigt war oder nicht.

Wer sich nicht sicher ist, sollte zunächst „vorbehaltlich der Rechtmäßigkeit der Kündigung“ unterschreiben. Wer unter Vorbehalt unterschreibt, hat dann noch die Möglichkeit, zu überlegen, ob sie beziehungsweise er gegen die Änderungskündigung vorgeht und Klage beim Arbeitsgericht erhebt. Die Frist, um Klage einzureichen, beträgt drei Wochen.



Vertragsänderung. Alten und neuen Text vergleichen, nachfragen und überlegen. Und dann vielleicht unterschreiben. Foto: Zoriana/stock.adobe.com

Bei Gesprächen über Änderungskündigungen können sich Beschäftigte von einem Mitglied ihrer Mitarbeitervertretung begleiten lassen (§ 26 MAVO).

Infos zur Unzulässigkeit von „Nebenbei-Änderungen“ im KODA Kompass Nr. 29, Mai 2007, Seite 8f.

Rechtsgrundlage der Unzulässigkeit von „Nebenbei-Änderungen“: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.5.2019 - AZR 26/19; Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16.3.21 - 8 Sa 125/20.

Haftung und Versicherung



Wer anderen Schaden zufügt, haftet im Grundsatz dafür. Im Dienst sind die kirchlichen Beschäftigten allerdings oft gut vor den finanziellen Folgen solcher Schäden geschützt – besser als in privaten Betrieben. Eine Haftung kommt nur in Frage, wenn der Schaden grob fahrlässig oder gar vorsätzlich verursacht wurde.

Die bei den *Diözesen selbst und den Kirchenstiftungen Beschäftigten* sind über Sammelversicherungen noch besser geschützt. Hier kommt die Versicherung des Arbeitgebers selbst bei grober Fahrlässigkeit für Schäden auf, die einem Dritten, also jemand anderem, entstanden sind. Führt

jemand vorsätzlich einen Schaden herbei, greift allerdings keine Versicherung. Von den Versicherungen abgedeckt ist auch Schlüsselverlust.

Nicht unter die diözesanen Sammelversicherungen fallen sonstige Schäden, die Beschäftigte dem Arbeitgeber zufügen. Ist ein solcher „Eigenschaden“ grob fahrlässig verursacht worden, kann der Arbeitgeber Schadenersatz von Beschäftigten verlangen. Bei sehr hohen Schadenssummen muss in der Regel nach gängiger Rechtsprechung nicht der ganze Schaden ersetzt werden.

Schäden am eigenen Auto sind von den diözesanen Sammelversicherungen erfasst, soweit sie während einer genehmigten Dienstfahrt entstanden sind. Fahrten zur Arbeitsstelle sind keine Dienstfahrten. Schäden, die bei einem KFZ-Unfall einem anderen zugefügt werden, sind durch die KFZ-Haftpflicht des



Unglaublich. 20 Prozent der deutschen Haushalte haben keine Privathaftpflichtversicherung – dabei passieren die meisten Unfälle außerhalb der Arbeit. Ein einfacher Fahrradunfall kann eine nicht versicherte Familie ruinieren.

Foto: bilderbox

Fahrzeughalters versichert. Der Arbeitgeber zahlt für solche Schäden nicht. Wer eine Rückstufung in der Haftpflichtversicherung vermeiden will, kann sich auf eigene Kosten gegen Rabattverlust versichern. Einzelne Arbeitgeber haben für „Altbeschäftigte“ eine Rabattverlustversicherung abgeschlossen.

Wichtig: Unfälle und Schäden immer unverzüglich, am besten sofort dem Dienstgeber melden! Ob ein Fehlverhalten arbeitsrechtliche Konsequenzen hat, ist unabhängig von der Haftung für die finanziellen Folgen. Entsteht zum Beispiel durch eine schwere Aufsichtspflichtverletzung ein Schaden, wird für mögliche Schadenersatzansprüche in aller Regel der Dienstgeber aufkommen. Trotzdem muss die Verursacherin oder der Verursacher mit einer ➔ **Abmahnung** oder vielleicht sogar einer ➔ **Kündigung** rechnen.

Grundinformation: KODA Kompass Nr. 21, März 2005, Seite 5-7 (Die dort genannte diözesane Unfallversicherung besteht nicht mehr! Haftung ist jetzt in § 3 ABD Teil A, 1. geregelt.);

Infos zu Haftung und Aufsichtspflicht in pädagogischen Berufen: KODA Kompass Nr. 40, März 2010, Seite 8-10.

Zu den Grenzen der Haftung bei Schäden, die dem eigenen Arbeitgeber zugefügt werden: KODA Kompass Nr. 60, Februar 2016, Seite 24.

Ansprechpartner in den Ordinariaten bei Haftungs- und Versicherungsfragen



Diözese	Kontakt	Informationen
Augsburg	08 21/31 66-71 70 versicherungen@bistum-augsburg.de	Merkblatt „Übersicht der diözesanen Sammelversicherungsverträge“
Bamberg	09 51/502-1525 rechtsabteilung@erzbistum-bamberg.de	Merkblatt „Versicherungen der Erzdiözese Bamberg“
Eichstätt	08 421/50-1 72 versicherungen@bistum-eichstaett.de	Informationsheft „Versicherungsschutz für die Diözese Eichstätt“
München und Freising	08 9/21 37-12 98 cwild@eomuc.de	Merkblatt „Versicherungsschutz in der Erzdi. München und Freising“
Passau	08 51/3 93-31 90 versicherung@bistum-passau.de	Intranet-Pfad: Finanzkammer / Versicherungen
Regensburg	09 41/5 97-11 14 versicherungen@bistum-regensburg.de	Amtsblatt 2/2013
Würzburg	09 31/3 86-7 30 61 franz.schnabel@bistum-wuerzburg.de	Infobroschüre „Der kirchliche Versicherungsschutz in der Diözese Würzburg“

Personalakt

Im Personalakt sind alle eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter betreffenden Unterlagen gesammelt, von den

Bewerbungsunterlagen bis zu dienstlichen Beurteilungen.

Nachteiliges, etwa eine Beschwerde oder ➔ **Abmahnung**, darf erst nach Anhörung der oder des Beschäftigten in den Personalakt aufgenommen werden. Beschäftigte können verlangen, dass eine Gegendarstellung mit abgelegt wird. Hat der Arbeitgeber eine Abmahnung ohne Anhörung in den Personalakt aufgenommen, ist das formal fehlerhaft. Kommt es später zu einem Kündigungsschutzprozess, kann das möglicherweise die Wirkung der

Abmahnung schwächen. Bedeutungslos wird sie aber durch den formalen Fehler nicht. Beschäftigte haben das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Sie dürfen Abschriften machen und können Kopien verlangen.

Verboten ist es, die Akte für die Einsicht zu manipulieren, bevor sie der oder dem Beschäftigten vorgelegt wird. Auch die Führung von *heimlichen* Nebenakten ist verboten. Wird eine Nebenakte geführt, muss in der Hauptakte ein Hinweis auf diese erfolgen. Zudem dürfen dort aus Gründen der Datensparsamkeit nur die Daten vorliegen, die für die Arbeit an der entsprechenden Stelle zwingend notwendig sind.

Rechtsgrundlage:

• Tarifliche Regelung: § 3 Abs. 5 ABD Teil A, 1. • Zur Wirkung einer formal fehlerhaft in den Personalakt aufgenommenen Abmahnung: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.2.2009 – 2 AZR 603/07 und vom 19.07.2012 – 2 AZR 782/11 sowie Beschluss vom 9.9.2015 – 7 ABR 69/13.

Mitarbeiter- vertretung (MAV)

In allen kirchlichen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten ist eine „Mitarbeitervertretung“ (MAV) zu wählen. Als Beschäftigte zählen auch Teilzeitkräfte,

einschließlich geringfügig Beschäftigter. Für Pfarrverbände, Pfarreiengemeinschaften und ähnliches kann im Einvernehmen mit dem Dienstgeber eine „gemeinsame Mitarbeitervertretung“ gebildet werden. Damit können auch sehr kleine Einrichtungen eine Vertretung zu wählen. Die Aufgaben einer MAV entsprechen im Grundsatz denen eines Betriebs- oder Personalrates.

MAVen haben sehr weitgehende Mitwirkungsrechte bei betrieblichen Belangen. Ob es um Regeln zur ➔ **Urlaubsgewährung**, die Länge von ➔ **Schließzeiten**, um Dienstpläne oder die Einführung von Gleitzeit geht: ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung geht nichts.

Auch in persönlichen Angelegenheiten wie ➔ **Eingruppierung**, ➔ **Versetzung**, ➔ **Kündigung** ist sie beteiligt. Bei Konflikten und Beschwerden ist die MAV oft erste Anlaufstelle. Sie berät Beschäftigte, begleitet sie auf Wunsch bei bestimmten ➔ **Mitarbeitergesprächen** und trägt Anliegen beim Dienstgeber vor. Auch im Bereich ➔ **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** spielt die MAV eine wichtige Rolle.

Wenn die Beschäftigten einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung wählen, entfallen alle Mitbestimmungsrechte ersatzlos. Die „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen“ (DiAG-MAV) unterstützen Dienstgeber

Bei MAV-Gründungen helfen die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften



Diözese Augsburg

DiAG-MAV A

Tel.: 08 21/1 66 99 01

diag-mav-a@bistum-augburg.de

DiAG-MAV C (kirchliche Schulen),

Tel.: 08 21/4 55 81 70 00

diag-mav-c-augsburg@posteo.de

Erzdiözese Bamberg

DiAG-MAV

Tel.: 09 51/5 02 20 20

diag-mav@erzbistum-bamberg.de

Diözese Eichstätt

DiAG-MAV A

Tel.: 08 421/5 06 14

diag-mav-a@bistum-eichstaett.de

Erzdiözese München und Freising

DiAG-MAV A

Tel.: 08 9/21 37-17 46

diag-mav-a@comuc.de

Diözese Passau

DiAG-MAV A

Tel.: 08 51/3 93 21 35

andreas.nock@bistum-passau.de

Diözese Regensburg

DiAG-MAV A

Tel.: 09 41/5 97 10 51

Bernhard.hommes@bistum-regensburg.de

Diözese Würzburg

DiAG-MAV A

Tel.: 09 31/38 66 57 10

mav@bistum-wuerzburg.de

DiAG-MAV C (kirchliche Schulen und sonstige Rechtsträger)

Tel.: 09 31/3 04 74 01

diag-mav-c@bistum-wuerzburg.de



Gemeinsam statt jeder für sich. Für kirchliche Einrichtungen ist die Bildung von Mitarbeitervertretungen verbindlich vorgesehen. Der Dienstgeber hat die Initiative zu ergreifen – die Wahl erzwingen kann er aber nicht.

Foto: New Africa / stock.adobe.com

und Beschäftigte bei der Gründung einer Mitarbeitervertretung. Kontaktdaten im Kasten auf der linken Seite.

Rechtsgrundlage: *Mitarbeitervertretungsordnung der jeweiligen Diözese*

Schlichtungsstelle

In jeder Diözese ist eine Schlichtungsstelle eingerichtet. Beschäftigte können sie in allen arbeits- und tarifrechtlichen Streitfällen anrufen: Zum Beispiel bei einer als unrechtmäßig empfundenen → **Versetzung**, bei einer strittigen → **Eingruppierung**, einem zu Unrecht verweigerten → **Sonderurlaub** oder bei einem Konflikt über die Anordnung von → **Überstunden**. In vielen Streitfällen werden bei den Schlichtungsstellen Lösungen gefunden. Wer mit dem Ergebnis der Schlichtung nicht einverstanden ist, kann immer noch entscheiden, ob sie oder er das staatliche Arbeitsgericht anruft.

In manchen Fällen sind staatliche Klage- und Verjährungsfristen zu beachten, die unabhängig vom Schlichtungsverfahren zu laufen beginnen. Nach Zugang einer → **Kündigung** haben Gekündigte in aller Regel nur drei Wochen Zeit, Klage beim Arbeitsgericht zu erheben. Bei Kündigungen sollten Beschäftigte deshalb umgehend auch das Arbeitsgericht anrufen. Zusätzlich sollten sie juristischen Rat einholen.

Sie wollen nachschlagen?

Alle *Gesetze* finden Sie im Internet, einfach den Namen des Gesetzes eingeben.

Bei *Gerichtsurteilen* reicht es meist, den Namen des Gerichts, Urteilsdatum und Aktenzeichen in eine Suchmaschine einzugeben, zum Beispiel „BAG 25.10.2012 2 - AZR 495/11“. Das Beispiel führt Sie übrigens zu einer interessanten Entscheidung darüber, ob ein Chefarzt während er operiert telefonieren darf.

Unter www.bayernkoda.de finden Sie unter anderem *Rundschreiben der Dienstgeberseite* der KODA mit Hinweisen zur Durchführung von Beschlüssen. Rubrik „Die KODA“, „Dienstgeber-Info“ Beachten Sie, dass die Rundschreiben den Kenntnisstand bei ihrer Veröffentlichung wiedergeben.

Ein Antrag an die Schlichtungsstelle wird in einem formlosen Brief gestellt. Im dem Brief sollte beschrieben werden, was passiert ist und vor allem was man genau erreichen möchte. Eine Anwältin oder einen Anwalt muss man vor der Schlichtungsstelle nicht haben. Es kann aber sinnvoll sein, sich zum Beispiel von einem Mitglied der → **Mitarbeitervertretung** begleiten zu lassen.

Die Schlichtungsstelle ist mit einer oder einem unabhängigen Vorsitzenden und je einer Vertreterin oder einem Vertreter der Dienstgeber und der Beschäftigten besetzt. Sitz der Schlichtungsstelle ist das jeweilige Ordinariat. Die Schlichtungsstelle kann nicht nur während des bestehenden Arbeitsverhältnisses angerufen werden, sondern auch nach Beendigung, wenn es um Ansprüche aus dem bereits beendeten Arbeitsverhältnis geht, zum Beispiel um die Ausstellung oder Korrektur eines Arbeitszeugnisses.

Vor der Schlichtungsstelle können Beschäftigte auch überprüfen lassen, ob der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachgekommen ist, das ABD korrekt im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

Ein ausführliches Praxisbeispiel und Infos zur Antragsstellung: KODA Kompass Nr. 22, Juli 2005, Seite 6-8.

Rechtsgrundlage: *Ordnung für Schlichtungsverfahren, Nr. 2 im Anhang II zum ABD.*

Kirchliches Arbeitsgericht und Einigungsstelle

Das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) ist für Streitfälle aus dem KODA-Recht und dem Mitarbeitervertretungsrecht zuständig. Führt etwa ein Dienstgeber eine Dienstplanregelung ohne Beteiligung der → **Mitarbeitervertretung** ein, kann diese dagegen beim KAG klagen. Auch einzelne Beschäftigte können klagen, wenn etwa ihr



Einfach haarsträubend. Fühlen sich Beschäftigte in arbeitsrechtlichen Dingen ungerecht behandelt, hilft die diözesane Schlichtungsstelle weiter.

Foto: bilderbox

Wahlrecht bei der Mitarbeitervertretungswahl verletzt wurde.

Die *Einigungsstelle* kann angerufen werden, wenn sich Dienstgeber und Mitarbeitervertretung nicht auf eine Regelung einigen können. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn der Dienstgeber oder die Mitarbeitervertretung eine Dienstplanregelung ändern möchte und sich die beiden Seiten in den Verhandlungen nicht einig werden.

Für *Streitfälle zwischen einzelnen Beschäftigten und dem Arbeitgeber* – etwa um Entgeltzahlungen oder die Wirksamkeit einer Kündigung – ist das Kirchliche Arbeitsgericht nicht zuständig. Hier müssen sich die Parteien an das *staatliche Arbeitsgericht* wenden und die → **Schlichtungsstelle** anrufen.

Für Bayern gibt es ein gemeinsames Kirchliches Arbeitsgericht mit Sitz in Augsburg.

Ausführliche Infos: KODA Kompass Nr. 22, Juli 2005, Seite 4-15

Rechtsgrundlagen:

- zum kirchlichen Arbeitsgericht „Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung“, Nr. 5 im Anhang III zum ABD;
- zur Einigungsstelle: § 40 - § 47 MAVO

- Rente und Weiterarbeit
- Regelaltersgrenze
- Erwerbsminderungsrente
- Altersteilzeit
- Arbeitgeberwechsel
- Auflösungsvertrag
- Arbeitszeugnis
- Todesfall

Beendigung des Arbeitsverhältnisses – wenn die gemeinsame Zeit zu Ende geht

Was zu beachten ist, wenn das Arbeitsverhältnis endet, erfahren Sie auf diesen Seiten. Die Vor- und Nachteile von Auflösungsverträgen. Was in einem Zeugnis stehen darf und muss und vieles mehr.

Rente und Weiterarbeit

Bei Bezug einer Altersrente gibt es keine Hinzuverdienstgrenze mehr. Auch bei einer vorgezogenen Altersrente, egal ob mit oder ohne Abschläge, können Beschäftigte unbegrenzt hinzuverdienen, ohne dass es Auswirkungen auf den Rentenbezug hat. Beschäftigte können Rente und auch Betriebsrente beziehen und gleichzeitig voll oder teilweise weiterarbeiten. Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund des Bezugs einer vorgezogenen Altersrente nicht. Zu beachten ist jedoch, dass der Bezug einer vollen Altersrente dem Arbeitgeber gemeldet werden muss, da dieser ab dem Zeitpunkt des vollen Rentenbezugs nicht mehr in die Betriebsrente, die sogenannte **➔ Zusatzversorgung**, einzahlt.

Regelaltersgrenze

Genau genommen ist nahezu jeder Arbeitsvertrag befristet und zwar bis zum Ablauf des Monats, in dem Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter für den Bezug der Regelaltersrente vollenden. Das Arbeitsverhältnis endet dann automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf (§ 33 ABD Teil A, 1.).

Bei Religionslehrkräften i. K. und LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN endet das Arbeitsverhältnis automatisch erst mit Ablauf des jeweiligen Schulhalbjahres beziehungsweise

des Schuljahres, also zum 31. Januar oder 31. Juli (§ 9 ABD Teil C, 3. Dienstordnung Religionslehrkräfte i. K. beziehungsweise ABD Teil B, 4.1. jeweils Nummer 12).

Wer vor Erreichen der Regelaltersgrenze aufhören möchte zu arbeiten, muss unter Einhaltung der **➔ Kündigungsfrist** kündigen oder einen **➔ Auflösungsvertrag** schließen.

Es besteht aber auch die Möglichkeit, über die Altersgrenze hinaus weiter zu

arbeiten. Beschäftigte und Arbeitgeber können *während* des bestehenden Arbeitsverhältnisses vereinbaren, den Zeitpunkt der Beendigung hinauszuschieben. Dieses Hinausschieben ist auch mehrfach möglich (§ 41 Sozialgesetzbuch VI).

Ansonsten gilt: Will jemand nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses (weiter)arbeiten, muss ein neuer Vertrag geschlossen werden. Hierbei sollten Beschäftigte gegebenenfalls darauf achten, dass sie zu gleichen Bedingungen weiter beschäftigt werden.

Wird zum Zweck der Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus ein neuer Vertrag geschlossen, kann dieser abweichend von den sonstigen **➔ Kündigungsfristen** mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn nichts anderes vereinbart ist (§ 33 Abs. 5 ABD Teil A, 1.).

Über die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen bei einem Hinzuverdienst in der Rente sollte man sich vor Vertragsverlängerung oder -abschluss kundig machen.

Mehr Infos zum Übergang in den Ruhestand im KODA Kompass Nr. 94, Dezember 2024 ab Seite 1.

Erwerbsminderungsrente

Bei dauerhaftem Bezug einer vollen Erwerbsminderungsrente endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung



Staatliche und tarifliche Regelungen eröffnen viele Wege zum Ruhestand: KODA Kompass Nr. 94, Dezember 2024 unter www.kodakompass.de

bedarf. Beschäftigte haben den Arbeitgeber über die Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu informieren.

Bei Bezug einer dauerhaften *Teilrente* wegen Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis auch. Es besteht aber die Möglichkeit, die Weiterbeschäftigung schriftlich zu beantragen. Wenn der Weiterbeschäftigung nicht dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen, muss die oder der Beschäftigte im Rahmen des jeweiligen Leistungsvermögens weiterbeschäftigt werden. Der entsprechende Antrag ist (abweichend vom Wortlaut des ABD) innerhalb von zwei Wochen nach der Beendigungsmitteilung durch den Arbeitgeber zu stellen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.7.2014 - 7 AZR 771/12).

Altersteilzeit

Altersteilzeit ist ein Modell zum schrittweisen oder vorgezogenen Übergang in den Ruhestand.

Die tarifliche Altersteilzeitregelung ist Ende 2022 ausgelaufen. Altersteilzeitverträge nach ABD können nicht mehr neu abgeschlossen werden.

Altersteilzeit kann jedoch weiterhin auf Basis der gesetzlichen Regelung vereinbart werden. *Anspruch auf eine solche einzelvertragliche Vereinbarung besteht jedoch nicht.*

Altersteilzeit im Blockmodell nach der gesetzlichen Regelung ist für einen Zeitraum von insgesamt drei Jahren möglich, das heißt, 1,5 Jahre Arbeitsphase und 1,5 Jahre Freistellungsphase.

Der Arbeitgeber stockt während einer Altersteilzeit das reduzierte Entgelt um 20 Prozent auf, so dass Mitarbeitende 60 Prozent ihres letzten Brutto erhalten. Zudem zahlt der Arbeitgeber 90 Prozent der bisherigen Rentenversicherungsbeiträge.

Weiterhin möglich ist ein früheres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben über die → **Sabbatjahr**-Regelung im ABD.



Alternative → Sabbatjahr. Ein Weg zum früheren Ruhestand ist eine tarifliche Sabbatzeit. Näheres auf Seite 32 im Band 1.

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

Arbeitgeberwechsel

Die geradlinige berufliche Laufbahn von der Ausbildung bis zur Rente beim gleichen Arbeitgeber wird seltener. Damit der Arbeitgeberwechsel frei nach dem Motto „Neuer Arbeitsvertrag – neues Glück!“ auch glücklich endet, sollten vorab verschiedene Fragen geklärt sein.

Kurzfristig wäre es, einfach nur das alte Brutto und das neue Brutto zu vergleichen. Genauso wichtig ist die Frage der Einkommensentwicklung. Im kirchlichen und öffentlichen Dienst gibt es Stufenanstiege, durch die das Gehalt automatisch wächst. Private Arbeitgeber bieten oft nur

ein statisches Festgehalt, jede Gehaltserhöhung muss dann erhandelt werden.

Auch Sozialleistungen sollten eingerechnet werden. So hat die → **Zusatzversorgung** im kirchlichen und öffentlichen Dienst einen Wert von vier Prozent des Bruttogehalts. Bietet der neue Arbeitgeber keine betriebliche Altersversorgung, sollte man auf ein entsprechend höheres Gehalt achten. Schwer in Euro zu beziffern sind soziale Komponenten wie das Anrecht auf → **Sonderurlaub** oder → **Teilzeit** aus familiären Gründen, auf → **Arbeitsbefreiung** aus besonderem Anlass oder der → **Kündigungsschutz**. Wer wechseln will, sollte sich umfassend über die neuen Arbeitsbedingungen informieren.

Das gilt auch für Beschäftigte, die innerhalb des kirchlichen Dienstes wechseln. Bei einem Wechsel zu einer Kirchenstiftung ist zu beachten, dass Zusagen des künftigen Arbeitgebers immer unter dem Vorbehalt der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung stehen. Ein Arbeitsvertrag mit einer Kirchenstiftung wird erst rechtswirksam, wenn die stiftungsrechtliche Aufsicht die Genehmigung erteilt hat.

Besondere Vorschriften gelten beim Wechsel zwischen Arbeitgebern innerhalb der katholischen Kirche. Diese Vorschriften gelten unabhängig davon, ob der neue Arbeitgeber das ABD anwendet oder ein anderes kirchliches Tarifrecht, zum Beispiel die AVR der Caritas. Für solche Wechsel gilt innerhalb Deutschlands:

- Wenn die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als sechs



Augen auf beim Arbeitgeberwechsel. Private Arbeitgeber bieten nur selten die tariflichen Standards des kirchlichen und öffentlichen Dienstes. Hier heißt es klug verhandeln.

Foto: Margot Bernhardt / pixelio.de

Monate beträgt, dürfen Beschäftigte nicht mehr als eine → **Entgeltstufe** niedriger eingestuft werden, als im vorherigen Arbeitsverhältnis. Voraussetzung ist, dass es sich bei der Vorbeschäftigung um eine „einschlägige“, also im Wesentlichen gleiche Tätigkeit gehandelt hat.

- Auf Antrag bekommen Beschäftigte die anteilige → **Jahressonderzahlung** beim vorherigen Arbeitgeber auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet.
- Für die Berechnung der Kündigungsfristen werden Beschäftigungszeiten aus dem vorherigen kirchlichen Arbeitsverhältnis in manchen Fällen angerechnet. Dies gilt für die Kündigungsfristen beim bisherigen kirchlichen Arbeitgeber und für die Kündigungsfristen beim neuen Arbeitgeber. Ausführliche Information unter → **Kündigungsfristen**. Diese Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten erfolgt jedoch nur bei Kündigung nach Ablauf der Probezeit.
- Bei einem Wechsel in den Bereich der Caritas gilt zusätzlich: Wird dort die gleiche Tätigkeit ausgeübt, werden bei einem unterbrechungsfreien Wechsel die → **Entgeltstufe** und sogar die Erfahrungsmonate (angebrochene Stufenlaufzeit) mitgenommen.

Weitere Infos:

- **Rolle der Stiftungsaufsicht beim Wechsel zu Kirchenstiftungen:** KODA Kompass Nr. 72, Februar 2019, Seite 8.

Rechtsgrundlage:

- **Wechsel innerhalb des ABD:** § 16 Abs. 2a ABD Teil A, 1., im Sozial- und Erziehungsdienst § 1 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

- **Wechsel zu einem anderen katholischen Tarifrecht:** „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels zwischen Kommissionen“ ABD Teil H, 5.

Auflösungsvertrag

So wie Verträge im gegenseitigen Einvernehmen geschlossen werden, können sie im gegenseitigen Einvernehmen auch wieder aufgelöst werden. Sind sich Arbeitgeber und Beschäftigte einig, das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen, lässt sich dies über einen Auflösungsvertrag (auch Aufhebungsvertrag genannt) erreichen. Ein Auflösungsvertrag kann jederzeit ohne Einhaltung irgendwelcher Fristen geschlossen werden. Die Initiative für Auflösungsverträge geht oft von Beschäftigten aus, die ihre Arbeitsstelle wechseln wollen. Die langen → **Kündigungsfristen**, im kirchlichen Dienst schützen einerseits die Beschäftigten, machen aber andererseits einen → **Arbeitgeberwechsel** schwer. Meist wollen neue Arbeitgeber nicht viele Monate auf eine oder einen neuen Beschäftigten warten. Oftmals entsprechen Dienstgeber dem Wunsch nach einem Auflösungsvertrag, damit nicht so lange Wartezeiten entstehen. Schließlich macht es meist keinen Sinn Beschäftigte, die gehen möchten, zu zwingen, noch einige Monate abzuarbeiten – und ihnen damit möglicherweise sogar die berufliche Zukunft zu verbauen.

Manchmal schließen Mitarbeitende einen Auflösungsvertrag ab, ohne bereits eine Anschlussbeschäftigung zu haben. Dies kann zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld führen. Nähere Auskünfte erteilt hierzu die Arbeitsagentur.

Tarifliche Grundlage: § 33 Abs. 1 ABD Teil A, 1.

Arbeitszeugnis

Alle Beschäftigten haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das „Endzeugnis“ enthält im kirchlichen Dienst immer auch Angaben über Führung und Leistung (qualifiziertes Zeugnis).

Das kirchliche Tarifrecht ABD unterscheidet verschiedene Arten des Arbeitszeugnisses. Das *Zwischenzeugnis* kann verlangt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, zum Beispiel Wechsel des Vorgesetzten oder Wechsel des Tätigkeitsbereiches.

Anspruch auf ein *vorläufiges Zeugnis* besteht, wenn sich jemand beruflich verändern möchte oder das Ende eines befristeten Arbeitsvertrages absehbar ist.

Ein *Endzeugnis* ist auszustellen, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird. Es muss auch Angaben über die Leistung enthalten und darüber, wie sich die oder der Beschäftigte in der Einrichtung geführt hat. Ein Zeugnis ist vom Arbeitgeber „unverzüglich“ auszustellen. „Unverzüglich“ bedeutet, „ohne schuldhaftes Zögern“. Länger als zwei Wochen sollte das Ausstellen eines Zeugnisses in der Regel nicht dauern. Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis entsteht immer mit Ende des Arbeitsverhältnisses. Es ist mit Datum des letzten Arbeitstages zu erstellen. Wenngleich das Zeugnis klar, verständlich, wohlwollend und wahrheitsgemäß formuliert sein muss, hat sich doch eine eigene Zeugnissprache entwickelt. Gibt es Zweifel oder Bedenken bezüglich der Formulierungen, sollte rechtskundiger Rat eingeholt werden. Wer sein Arbeitszeugnis für zu schlecht oder fehlerhaft hält, kann rechtliche Schritte einleiten. Es ist ratsam, dies zeitnah zu tun. Nötigenfalls kann die → **Schlichtungsstelle** oder das Arbeitsgericht angerufen werden.

Tarifliche Grundlage für Arbeitszeugnisse: § 35 ABD Teil A, 1.

Todesfall

Mit dem Tod von Beschäftigten endet das Arbeitsverhältnis automatisch. Allerdings bestehen nach dem Tod noch Verpflichtungen seitens des Dienstgebers.

So erhalten Ehegatten beziehungsweise Ehegatte oder die Kinder ein Sterbegeld, das sich aus dem Entgelt für die restli-



Rätselhaft. Erste Hilfen, um Texte von Arbeitszeugnissen zu entschlüsseln, sind im Internet zu finden: www.wikipedia.de, Stichwort „Arbeitszeugnis“.

Foto: bilderbox



Ausweg Auflösungsvertrag. Wer wechseln will, hat es meist eilig. Sind sich Beschäftigte und Dienstgeber einig kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der oft sehr langen Kündigungsfristen beendet werden.

Foto: Elnur / stock.adobe.com

chen Tage des Sterbemonats und dem Tabellenentgelt für zwei weitere Monate zusammensetzt.

Zum Sterbetag meldet der Arbeitgeber die Verstorbene oder den Verstorbenen

Sofern es sich um „Selbstzahler“ handelt, werden die Hinterbliebenen von der Beihilfeversicherung über die Möglichkeit der Weiterführung der Höhrversicherung unterrichtet.

bei der → **Beihilfeversicherung** ab, so dass der Tarif 814 ab dem darauffolgenden Tag für die mitversicherten Familienangehörigen nicht mehr greift.

In Bezug auf den Tarif 820 K Plus gilt: Falls Beihilfeanspruch mit *Rentenzusage* auch für Hinterbliebene bestand, bleibt der Dienstgeber für die Zahlung des Tarifes 820 K Plus zuständig. Berücksichtigungsfähig bleiben Ehegatten beziehungsweise Ehegatte und minderjährige sowie versorgungsberechtigte Kinder (bei Studium oder Ausbildung zum Beispiel bis zum 25. Lebensjahr).

Die oder der Verstorbene wird zum Todestag auch bei der → **Zusatzversorgung** abgemeldet. Nach in der Regel zwölf Monaten Ehezeit hat die oder der Hinterbliebene Anspruch auf Hinterbliebenenrente. Voraussetzung ist, dass ein solcher Anspruch auch aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Art, Höhe und Dauer des Anspruchs entsprechen den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Kinder haben aus der Betriebsrente gegebenenfalls Anspruch auf Voll- oder Halbwaisenrente, soweit auch ein Anspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht.

Sofern die oder der Verstorbene ein → **Arbeitszeitkonto** geführt hat oder eine → **Sabbatjahrvereinbarung** bestand, werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgegolten. Befand sich die oder der Verstorbene in → **Altersteilzeit** im Rahmen des Blockmodells, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf Auszahlung des angesparten Wertguthabens. Auch Zeitguthaben sowie noch nicht erstattete Reisekosten sind auszubezahlen. Nicht genommener Urlaub ist finanziell abzugelten.

Rechtsgrundlage:

- des Sterbegeldes § 23 Abs. 3 ABD Teil A, 1.;
- der Abgeltung von nicht genommenen Urlaub, siehe Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.01.2019 - 9 AZR 45/16.

SOLL und KANN – 2 Worte, die jeder verstehen sollte



Im Arbeits- und Tarifrecht haben die Begriffe SOLL und KANN andere Bedeutungen als in der Umgangssprache:

Wenn im kirchlichen Tarifrecht ABD steht „soll Sonderurlaub gewährt werden“ ist damit gemeint, dass Sonderurlaub gewährt werden MUSS!, außer besondere, außergewöhnliche Gründe machen dies unmöglich oder für den Arbeitgeber unzumutbar.

Steht im kirchlichen Tarifrecht „kann Arbeitsbefreiung gewährt werden“, ist damit gemeint, dass der Arbeitgeber für diesen speziellen Einzelfall nach → **billigem Ermessen** entscheiden muss. Dabei hat er eine gerechte Interessensabwägung vorzunehmen. Darüber hinaus muss er vergleichbare Fälle auch in vergleichbarer Weise behandeln. Nicht jedem ist die juristischen

Bedeutung der Begriffe SOLL und KANN immer bewusst – machen Sie Vorgesetzte gegebenenfalls darauf aufmerksam.

„Du solltest mal aufräumen“.

Im tariflichen Bereich ist eine „Soll-Vorschrift“ sehr viel mehr als eine unverbindliche Empfehlung.

Foto: Photographeeu / stock.adobe.com

Eine ausführliche Erläuterung mit Beispielen im KODA Kompass Nr. 84, Juni 2022, Seite 21.



Flexibler Beschäftigungsumfang ..	15
Fortbildung.....	18
Führungszeugnis, erweitert	22
Funktionsmerkmale ➤	
Eingruppierung	50
Garantiebetrag	58
Geburtspauschale	37
Gefährdungsbeurteilung ➤	
Arbeitssicherheit	17
Gehalt ➤ Entgelttabelle	49
Geltungsbereich des ABD...	4
Geringfügige Beschäftigte	56
Geschenkannahme	22
Gesundheitsschutz.....	17
Gewerkschaft	8
Gleitzeit ➤ Überstunden....	26
Grundordnung	8

Mobbing..... 7	Ruhezeit..... 31	Teilzeit > Anspruch aus familiären Gründen..... 46	Versicherung > Haftung.... 67
Mobiles Arbeiten..... 21	Sabbatjahr..... 32	Todesfall..... 72	Vertragsänderung..... 66
Münchenezulage..... 56	Schlichtungsstelle..... 69	Totgeburt, Bestattung..... 37	Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeit.. 52
Musterarbeitsverträge >	Schließzeiten..... 30	Überlastungsanzeige..... 18	Wallfahrten
Arbeitsvertrag..... 13	Schwangerschaft..... 44	Übernachungskosten >	> Arbeitsbefreiung..... 18
Mutterschutz..... 44	Schweigepflicht..... 21	Reisekosten..... 55	Weihnachtsgeld
Nebenabrede..... 14	Schwerbehinderung..... 61	Überstunden..... 26	> Jahressonderzahlung.. 53
Nebentätigkeit..... 32	> Vertrauensperson..... 7	Übungsleiterpauschale..... 57	Weisungsrecht..... 12
Parkgebühren >	> Unterrichtsmäßigung 26	Umsetzung..... 20	Weiterarbeit in Rente..... 70
Reisekosten..... 55	Sexueller Missbrauch..... 22	Umwandlungstage..... 31	Weiterbeschäftigung befristet
Pausen..... 25	Soll-Vorschriften..... 73	Umzug, dienstlich veranlasst	Beschäftigter..... 15
Personalakt..... 67	Sonderurlaub..... 45	> Arbeitsbefreiung..... 25	Weiterbildung >
Pflegezeit..... 46	Sonderzahlung >	Unterrichtspflichtzeit..... 26	Qualifizierung..... 18
Praktikanten..... 5	Jahressonderzahlung..... 54	Urlaub > Erholungsurlaub 29	Werkvertrag >
Prävention sexueller Gewalt 22	Sonntagszuschlag >	Urlaubsgeld >	Honorarvertrag..... 17
Probezeit..... 13	Zeitzuschläge..... 54	Jahressonderzahlung..... 53	Wiedereingliederung..... 61
Qualifizierung..... 18	Ständige Arbeitsgruppe	Vergütung >	Wochenarbeitszeit..... 24
Qualifizierungsgespräch >	Lehrkräfte..... 11	Entgelttabellen..... 49	Zahnersatz > Beihilfe..... 36
Mitarbeitergespräch..... 23	Stellenbewertung >	Vermögenswirksame	Zeitarbeit > Arbeitnehmer-
Reisekosten..... 55	Eingruppierung..... 50	Leistungen..... 37	überlassung..... 17
Regelaltersgrenze..... 70	Streik..... 8	Verpflegungskosten >	Zeitzuschläge..... 54
Regenerationstage..... 31	Studierende, dual..... 5	Reisekosten..... 55	Zeugnis > Arbeitszeugnis.. 72
Renteneintritt >.....	Tagegeld > Reisekosten.... 55	Verschwiegenheit..... 21	Zusatzversicherung, Krank-
Regelaltersgrenze..... 70	Tätigkeitsmerkmale >	Versetzung..... 20	heit > Beihilfe..... 36
Riestervertrag..... 36	Eingruppierung..... 50	Versicherungen > günstige. 37	Zusatzversorgung..... 35
Rufbereitschaft..... 28	Teilzeit..... 15		



Foto: S. Hofschlaeger / pixelio.de

Gibt es zum ABD einen juristischen Kommentar?

Nein. Sehr viele Regelungen des ABD sind textlich (fast) identisch mit denen des „Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst“, dem TVöD. In diesen Fällen können die Rechtskommentare zum TVöD herangezogen werden. Es ist aber dringend zu empfehlen, in jedem Einzelfall zu prüfen, ob die Regelungen wirklich identisch sind.

Einige Abweichungen vom TVöD, zum Beispiel den Anspruch auf Sonderurlaub aus familiären Gründen, gibt es in gleicher Weise bei der Caritas. In diesen Fällen können die Rechtskommentare zum Tarifrecht der Caritas weiterhelfen.

KODA Kompass will kein Rechtskommentar sein. Er wendet sich gezielt

an Nicht-Juristen – an Beschäftigte und an Vorgesetzte. Aber natürlich lassen sich dort trotzdem Antworten auf viele juristische Fragen finden.

Um sicherzustellen, dass die Auslegung der ABD-Vorschriften möglichst einheitlich erfolgt, wird der KODA Kompass in enger fachlicher Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite der KODA erstellt. Alle erschienenen Ausgaben sowie aktuelle und ergänzende Informationen unter www.kodakompass.de. Dort kann auch ein Newsletter abonniert werden.

Zu verschiedenen Fragen hat die Dienstgeberseite der Bayerischen Regional-KODA Dienstgeberrundschreiben veröffentlicht. Diese sind nicht rechtsverbindlich. Sie enthalten Durchführungshinweise und Auslegungen zu verschiedenen Rechtsfragen. Die Rundschreiben werden nicht aktualisiert. Sie geben daher den Wissensstand bei Veröffentlichung wieder. Alle Rundschreiben unter www.bayernkoda.de (Rubrik „Die KODA“, Stichwort „Dienstgeber-Info“).

Bei Fragen rund um das Tarifrecht –
die Ansprechpersonen für Ihre Diözese auf
KODA-Mitarbeiterseite
(Änderungen unter www.kodakompass.de)

Die *Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter* erreichen Sie per E-Mail unter:
nachname@kodakompass.de

Gerne geben wir Auskunft zu tariflichen Regelungen. Wir dürfen aber keine Rechtsberatung durchführen.

Die *Dienstgebervertreterinnen und -vertreter* finden Sie in der Rubrik „Dienstgeber“ unter www.kodakompass.de,

Kontaktaten über die Geschäftsstelle,
Tel. 08 21/31 66 89 81 oder
info@bayernkoda.de

Erzdiözese Bamberg



Inge Augsburger
01 71/7 13 18 86

Johannes Hoppe
09 11/4 01 02 62

Diözese Würzburg



Ralph Stapp
06 021/39 21 40



Dorothea Weitz
09 31/38 66 57 10

Diözese Regensburg



Reinhard Böhm
09 41/5 97 16 17



Regina Huber
09 41/7 65 41

Diözese Eichstätt



Albert Ecker



Renate Ziller
08 421/5 02 48

Diözese Passau



Andreas Nock
08 561/91 81 23



Ramona Würdinger
08 51/3 93 71 01

Diözese Augsburg



Christian Dorn
08 33 31/
92 67 11 74



Myriam Gammer
01 51/11 68 63 83



Anna-Maria Jockel
08 21/31 66 91 36



Klaus Probst
01 51/67 57 79 25

Erzdiözese München und Freising



Johanna Bechteler
08 095/87 10 22



Franz Dimberger
01 75/4 80 36 59



Robert Winter
08 9/21 37 14 85



Manfred Weidenthaler
08 034/40 84

Von GEWERKSCHAFTEN
direkt entsandtes
KODA-Mitglied



Martin Goppel
08 9/2 36 85 77 00

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern



Ludwig Utschneider
08 822/94 93 00



Veronika Zimmermann-
Hofmaier 01 79/9 49 84 69

Aktualisierungen
unter www.kodakompass.de

