

Eine Prise mehr Geld und mehr Zeit

Entgelt steigt in zwei Stufen

Rückwirkend zum 1. April 2025 erhöhten sich die Entgelte der meisten kirchlichen Beschäftigten um 3 Prozent, mindestens aber um 110 Euro. Damit wurde ein erster Teil des Tarifabschlusses für den öffentlichen Dienst der Kommunen auch für ABD-Beschäftigte wirksam. Eine weitere Entgeltsteigerung erfolgt zum 1. Mai 2026, dann um 2,8 Prozent. Einzelne Beschäftigtengruppen im ABD-Bereich sind nicht betroffen. So gelten etwa für handwerklich Beschäftigte

bei Orden oftmals branchentypische Tarifverträge. Das Entgelt der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen basiert auf der Besoldung der bayerischen Beamtinnen und Beamten. Diese wurde zuletzt zum 1. Februar 2025 erhöht. Neben den Verbesserungen im Tabellenentgelt haben sich die Verhandlungsparteien im öffentlichen Dienst auch noch um Themen wie Arbeitszeit und Urlaub gekümmert und auch dazu Ergebnisse erzielt. Mehr Informationen ab Seite 3.

Ludwig Utschneider

Kreative Talente gesucht!

Künftig keine Plaßmann-Karikaturen mehr

Die Karikaturen von Thomas Plaßmann waren ein Markenzeichen des KODA Kompass. Damit ist nun leider Schluss, da Plaßmann seine Arbeitsfelder verändert hat. Es war eine ausgezeichnete Zusammenarbeit und die Karikaturen haben das Gesicht des Hefts geprägt. Dafür gilt Thomas Plaßmann unser besonderer Dank!

Aber wie geht es nun weiter? Da bitten wir um Ihre Unterstützung. Denn jede Veränderung birgt auch eine Chance: Jetzt suchen wir neue kreative Talente, die Lust haben, den KODA Kompass mit frischen Karikaturen zu bereichern. Sie zeichnen selbst oder kennen jemanden, der das richtig gut kann? Ob Profi oder ambitioniertes Hobby - wir freuen uns über jede Empfehlung. Sie haben einen Tipp für uns? Dann bitte eine Mail an redaktion@kodakompass.de



Karikatur: Thomas Plaßmann



Themen

- 2 Sabbatical**
Klarstellende Regelung für Religionslehrkräfte i. K.
- 3 Mehr Geld**
Tarifeinigung des öffentlichen Dienstes bringt mehr Entgelt
- 4 Arbeitszeit flexibel**
Neuerungen durch Tarifeinigung
- 6 Tarifeinigung 2025**
Die neuen Entgelttabellen und Zulagen
- 8 Erzieher-Tätigkeit**
Wichtige arbeitsgerichtliche Entscheidung zu S 8b
- 9 Personalia**
Albert Ecker folgt Josef Glatt-Eipert nach Nachruf Jürgen Herberich Rückkehr Franz Dirnberger
- 10 Gemeindereferenten**
EG 11-Problem beseitigt
- 11 Arbeitgeberwechsel**
Verbesserungen für Wechsel im kirchlichen Bereich
- 12 Betriebsübergang**
ABD-Verträge haben Bestandsschutz
- 13 Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Nachscharfen der Eingruppierungsregelungen
- 16 Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Mehrarbeit und Anrechnungsstunden

Versöhnende Kraft der Arbeit auch in der Kirche?

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Das im April 2025 erschienene Impulspapier der Deutschen Bischofskonferenz ist ein neuerlicher Beleg dafür, dass Kirche sich zurecht in gesellschaftliche und politische Diskussionen einbringen kann und muss. Die zentrale These dieses Impulspapiers ist die Überlegung, Arbeit besitze eine versöhnende Kraft. Sie verbinde die Menschen und schaffe Zusammenhalt. Arbeit sei auch Teil des Lebens, aber nicht dessen Gegenspieler und Arbeit verändere sich – gerade in der heutigen Zeit. Das Impulspapier richtet den Blick auf die Arbeitswelt in der Gesellschaft. Es kann und muss aber auch auf die Arbeit in der Kirche angewandt werden. Die Veröffentlichung fiel in eine Zeit, in der die Bundestagspräsidentin Julia Klöckner die Kirchen aufforderte, sich im Grunde nicht mehr zu tagespolitischen Themen zu äußern. Es ist gut so, dass die Kirche – und das sind am Ende auch wir als Christinnen und Christen – weiterhin Stellung bezieht zu politischen Themen, vor allem dann, wenn Gefahr droht, dass unsere christlichen Werte aus den Augen verloren werden.

Im Zusammenhang mit dem Wandel der Arbeitswelt wird auf die teils enormen Transformationsprozesse hingewiesen, die durch Digitalisierung und Künstliche Intelligenz ausgelöst werden. Beides wird vor der Kirche nicht halt machen. Gleichzeitig wird aber auch auf die Grenzen hingewiesen, die gerade für viele kirchliche Tätigkeitsfelder von großer Bedeutung sind. Im Impulspapier heißt es: „Deutlich begrenzter sind diese Substitutionsmöglichkeiten im Bereich personenbezogener Dienstleistungen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen und Empathie zum Mitmenschen voraussetzen. Pflege- und Erziehungsleistungen, aber auch Tätigkeiten im Bildungsbereich können durch digitalisierte Prozesse allenfalls unterstützt werden, lassen sich aber

nicht vollständig ersetzen.“ Spannend, dass hier vom Autorenteam nicht selbstbewusst auch auf die seelsorgerische und pastorale Arbeit der Kirche hingewiesen wird. Die Transformationen werden auch dazu führen, dass die Rahmenbedingungen, in unserem Fall das Arbeitsvertragsrecht, mithalten müssen, um die Arbeit der Zukunft auch in einem vernünftigen Arbeitsrechtsrahmen abzubilden.

Bei alledem darf aber eines nicht übersehen werden: Die Kirche in ihrer Vielfalt ist auch in der Zukunft notwendig für unsere Gesellschaft. Und dafür braucht es Beschäftigte, die für ihre Jobs brennen und Leidenschaft leben. In der Veröffentlichung heißt es weiter: „Arbeit verbindet Menschen untereinander und hat insofern auch eine soziale Dimension. Und durch Arbeit gestaltet der Mensch seine Lebensräume, pflegt Traditionen und eröffnet Zukunft.“ All das kann gelingen, wenn gerade auch katholische Arbeitgeber Perspektiven bieten, sich im Arbeitsleben gewinnbringend zu entwickeln. Dazu zählt aber auch, als Beschäftigte beziehungsweise Beschäftigter nicht zur Verschiebemasse in sich ständig ergebenden Veränderungsprozessen zu werden. Viele kirchliche Beschäftigte sind daher verunsichert. Diese Unsicherheit motiviert nicht und da findet sich auch kaum mehr eine versöhnende Kraft. Dazu braucht es von uns allen ein Gegensteuern oder, um es mit Worten von Papst Franziskus zum Ausdruck zu bringen, die er 2013 gegenüber Ordensleuten äußerte: „Kirche muss attraktiv sein!“ Und es auch in Zukunft noch bleiben.

Als Tarifkommission leistet die Bayerische Regional-KODA ihren Beitrag, die Rahmenbedingungen für eine gelingende Arbeitswelt zu schaffen. Letztlich bringt



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

dies auch das Impulspapier zum Ausdruck: „Und gerade weil sie [die Arbeit] ein vielseitiger Konfliktort ist, bedarf es normativer Maßstäbe, die Veränderungen begleiten, stützen, balancieren.“ Das ist Teil der Aufgabe der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen, nämlich den rechtlichen Rahmen zu setzen. Im KODA Kompass können Sie sich davon überzeugen, was wir in jüngster Zeit für Sie auf den Weg gebracht haben. Und das in einem guten Miteinander von Arbeitgeberseite und Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertretern.

Mit freundlichen Grüßen


Ludwig Utschneider

Klarstellung für Religionslehrkräfte im Sabbatjahrmmodell

Das Sabbatjahr ist beliebt, vor allem, seitdem es keinen tariflichen Anspruch mehr auf Altersteilzeit gibt. Es ist eine Möglichkeit, die aktive Berufstätigkeit früher zu beenden, ohne gleichzeitig massive Einbußen bei der späteren Altersrente hinnehmen zu müssen. In ihrer März-Vollversammlung hat die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) eine Klarstellung für Religionslehrkräfte in der Ansparphase des Sabbatjahrmodells beschlossen: Ermäßigungsstunden wegen Alters oder Schwerbehinderung werden nach den im jeweiligen Schuljahr zu haltenden Stunden berechnet. Dazu verweist die entsprechende Protokollnotiz des ABD jetzt auch auf das Sabbatjahrmmodell. *Andreas Nock*
Rechtsgrundlage: Nummer 3 der Protokollnotiz zu § 8 Absatz 1 Satz 5 ABD Teil C, 3.



Entgelterhöhung in trockenen Tüchern – mehr Lohn in zwei Schritten.

Foto: Kurt wassersport_duba1310 / pixello.de

Tarif-Homöopathie statt Doppel-Wumms

Tarifergebnis bringt für kirchliche Beschäftigte schrittweise Verbesserungen

Eine wesentliche Säule des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) ist die Tarifautomatik. Diese sorgt dafür, dass die im öffentlichen Dienst beschlossenen Entgelte auch automatisch für kirchliche Beschäftigte greifen, außer die Kommission würde etwas anderes beschließen. Dies ist die Basis dafür, dass die im April 2025 vom öffentlichen Dienst der Kommunen beschlossenen Entgeltsteigerungen zeit- und inhaltsgleich auch auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im ABD-Bereich Anwendung finden. Angesichts des sehr schwierigen wirtschaftlichen Umfelds und der problematischen Finanzlage der Kommunen stand am Ende der Beratungen ein überschaubares Ergebnis. Die Gewerkschaftsforderungen vom vergangenen Herbst rückten in weite Ferne. Erst nach einem Schlichtungsverfahren erzielten beide Seiten ein Ergebnis, das auf Arbeitgeber- und auf Beschäftigtenseite keine Jubelstürme auslöste.

Mehr Entgelt in zwei Stufen

Mit Wirkung zum 1. April 2025 erfolgte die erste Entgeltsteigerung; und zwar um

3 Prozent. Gekoppelt wurde diese Entgeltsteigerung mit einem Mindestbetrag von 110 Euro. Damit profitieren niedrige Entgeltgruppen im Besonderen von der Tarifeinigung. Dreizehn Monate später, zum 1. Mai 2026, folgt dann eine weitere Erhöhung um 2,8 Prozent. Angesichts der Laufzeit des Tarifvertrags bis mindestens 31. März 2027 ist nicht vor dem Frühjahr 2027 mit einer neuerlichen Steigerung zu rechnen.

Dynamisierung von Zulagen

Das ABD kennt, ähnlich wie der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Kommunen (TVöD-VKA), verschiedene tarifliche Zulagen. Sofern für diese Zulagen eine regelmäßige Erhöhung, das heißt Dynamisierung, vorgesehen ist, erhöhen sich diese ebenfalls in zwei Schritten. Ab 1. April 2025 steigen sie um 3,11 Prozent, ab 1. Mai 2026 nochmals um 2,8 Prozent. Andere Zulagen sind nicht von dieser Dynamisierung umfasst. So geht etwa die sogenannte SuE-Zulage auf eine eigenständige tarifliche Regelung zurück, die im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen für den So-

zial- und Erziehungsdienst im Jahr 2022 verhandelt wurde. Für diesen Tarifbereich stehen erst 2026 neue Verhandlungen an.

Auch der Nachwuchs profitiert

Neben den Entgelten für die Beschäftigten steigen auch die Vergütungen für Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten und jene für dual Studierende in zwei Schritten. Rückwirkend zum 1. April 2025 gab es für sie 75 Euro monatlich mehr. Der gleiche Betrag kommt dann nochmals ab 1. Mai 2026 hinzu. Diese Anhebungen betreffen jene Auszubildende, dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten, deren Entgelt im ABD festgelegt ist. Nicht darunter fallen Praktikantinnen und Praktikanten nach Teil E, 3., die beispielsweise nur ein kurzes Praktikum bis zu einer Dauer von drei Monaten absolvieren oder die ein Pflichtpraktikum aus schulrechtlichen Gründen beziehungsweise im Rahmen einer Berufsausbildung ableisten.

Zulagen für Schicht- und Wechselschicht-Tätigkeit		
	bis 30. Juni 2025	ab 1. Juli 2025
Zulage ständige Wechselschichttätigkeit	105 Euro	200 Euro
Beschäftigte nach P-Tabelle	155 Euro	250 Euro
Zulage Wechselschichttätigkeit (stundenweise)	0,63 Euro pro Stunde	1,18 Euro pro Stunde
Beschäftigte nach P-Tabelle	0,93 Euro pro Stunde	1,47 Euro pro Stunde
Zulage ständige Schichttätigkeit	40 Euro	100 Euro
Zulage Schichttätigkeit (stundenweise)	0,24 Euro pro Stunde	0,59 Euro pro Stunde

Verfügung stehende Entgeltvolumen als Besondere Einmalzahlung (§ 18a, ABD Teil A, 1.) ausbezahlt. Diese Einmalzahlung entspricht den unten folgenden Prozentwerten aus der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung. Sie beträgt im Jahr 2025 23,28 Prozent, im Jahr 2026 werden es 23,35 Prozent sein, jeweils auf Basis eines Monatsentgelts gemäß der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung.

Höhere Jahressonderzahlung

Ab Ende 2026 erhalten Beschäftigte eine höhere Jahressonderzahlung. Sie wird einheitlich auf 85 Prozent angehoben. Berechnungsgrundlage ist weiterhin das Entgelt, das in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wurde.

Ludwig Utschneider

Mehr Zulage für Schicht- und Wechselschicht

Auch wenn es im ABD-Bereich nicht viele Anwendungsfälle geben wird, soll darauf hingewiesen werden, dass auch die Zulagen für ständige Wechselschicht- und Schichtarbeit erhöht werden.

Während die Wechselschichtzulage ab 1. Juli 2025 auf 200 Euro erhöht wird, steigert sich die Zulage für ständige

Schichtarbeit zum gleichen Zeitpunkt auf 100 Euro (weitere Informationen siehe Tabelle oben).

Besondere Einmalzahlung ändert sich

Das ABD kennt kein Leistungsentgelt, wie es im Regelfall kommunale Arbeitgeber aufgrund tarifvertraglicher Regelung ausschütten. Vielmehr erhalten kirchliche Beschäftigte das für das Leistungsentgelt zur

Jahressonderzahlung		bis 2025	ab 2026
Entgeltgruppen	1 bis 8	84,51%	85%
	S 2 bis S 9		
Entgeltgruppen	9a bis 12	70,28 %	
	S 10 bis S 18		
Entgeltgruppen	13 bis 15	51,78 %	
Ausnahme: P-Tabelle 5-9	P 5 bis P 9	84,74 %	
	P 10 bis P 16	70,48 %	85%

Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit

Neuerungen durch den Tarifabschluss 2025 für kirchliche Mitarbeitende

Die Bayerische Regional-KODA arbeitet an der Übernahme des Tarifpakets des öffentlichen Dienstes. Künftig soll eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit und die Umwandlung eines Teils der Jahressonderzahlung in freie Tage möglich sein. Auf betrieblicher Ebene lassen sich künftig wohl neue Langzeitkonten realisieren. An dieser Stellen werden nun die Ergebnisse der Tarifverhandlungen präsentiert. Deren Umsetzung in das ABD ist Verhandlungsgegenstand in der Kommission. Dazu mussten aber zunächst die sogenannten Änderungstarifverträge des öffentlichen Dienstes vorliegen, um sie ins ABD übernehmen zu können. Die Beratungen dazu laufen aktuell in der Kommission.

Freiwillig mehr arbeiten – mit Zuschlag

Der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst ist eklatant, Gleiches gilt auch in vielen Bereichen für den kirchlichen Dienst. Daher mag es nicht verwundern, dass die Tarifvertragsparteien eine Öffnungsmöglichkeit geschaffen haben: Ab dem 1. Januar 2026 können zumindest Vollzeit-Beschäftigte freiwillig bis zu drei Stunden pro Woche mehr arbeiten, wenn der Arbeitgeber dem zustimmt. Grundsätzlich kann die Erhöhung nur nach der Probezeit und für einen Zeitraum von 18 Monaten erfolgen, wobei eine Verlängerung möglich ist. Details dazu sollten im

Rahmen einer Dienstvereinbarung gemeinsam mit dem Arbeitgeber auf betrieblicher Ebene ausgehandelt werden.

Wenn die zusätzlich geleisteten Stunden über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Vollbeschäftigten hinausgehen, wird für diese Erhöhungsstunden ein Zuschlag gewährt. In den Entgeltgruppen 1 bis 9b beträgt dieser 25 Prozent, in den Entgeltgruppen 9c bis 15 sind es zehn Prozent (jeweils auf die Stunde entfallender Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe). Diese Erhöhungsstunden stellen allerdings keine Überstunden im Sinne von § 7 Abs. 7 und Abs. 8 ABD Teil A, 1. dar. Sie lösen damit nicht noch zusätzlich Zeitzuschläge für Überstunden aus. Die genauen Rege-

lungen für Teilzeitbeschäftigte waren zu Redaktionsschluss nicht bekannt. Hier wird es unter Umständen noch ergänzende Informationen in der Folgeausgabe geben.

Zeit statt Geld – Umwandlung der Jahressonderzahlung

Die ab 2026 erhöhte Jahressonderzahlung eröffnet Beschäftigten die Möglichkeit, Teile dieser Sonderzahlung in freie Zeit umzuwandeln. Dies war bislang nicht möglich. Bis zu drei zusätzliche freie Tage sind möglich. Im Gegenzug wird die Jahressonderzahlung entsprechend reduziert. Die Berechnung erfolgt auf Stundenbasis. Damit hängt die Höhe des jeweiligen Ausgleichsbetrages davon ab, wie viele Arbeitsstunden am Tag der Arbeitsbefreiung ausfallen würden. Um den Stundenanteil zu berechnen, wird das monatlich festgelegte Entgelt durch den Faktor 4,348 der regulären Wochenarbeitszeit dividiert. Dazu wird errechnet, welcher Anteil auf eine Arbeitsstunde entfällt. Diese Wahlmöglichkeit gilt nicht für Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen.

Präzisierung der Gleitzeitregelung

Schon ab Juli 2025 dürfen Einrichtungen flexibler agieren. Beschäftigte und Arbeitgeber sollen gemeinsam darauf hinwirken, dass nicht zu viele Stunden am Ende des Ausgleichszeitraums auf einem Gleitzeitkonto vorhanden sind. Vielmehr müssten dann Überstunden angeordnet oder eine Regelung über ein Langzeitarbeitszeitkonto gefunden werden. Die jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte



Die Zeit im Griff – Neue Tarifregelungen eröffnen kirchlichen Mitarbeitenden mehr Gestaltungsspielraum bei der Arbeitszeit. Foto: angelsami / pixello.de

der MAV sind zu beachten. Bestehende Regelungen zur Gleitzeit behalten zudem weiterhin Gültigkeit.

Andere Möglichkeit: Einführung von Langzeitkonten

Auf betrieblicher Ebene kann künftig eine zusätzliche Form von Langzeitkonten eingerichtet werden, zum Beispiel für Sabbaticals, Pflegezeiten oder zur schrittweisen Arbeitszeitreduzierung. Dafür gibt es Wertguthaben, also ein Konto, auf das man den Wert von Arbeitszeit als Geld „einzahlen“ kann. Langzeitkonten können die bestehenden ABD-Regelungen zu Arbeitszeitkonten ergänzen. Ob sie für eine Einrichtung eingeführt werden, entscheiden Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam. Was in besonderen Fällen gilt – zum Beispiel, wenn jemand das Unternehmen verlässt, bevor sie oder er das Guthaben nutzt – wird dann in einer Dienstvereinbarung geregelt.

Ein Tag mehr Urlaub

Ab dem Jahr 2027 erhalten alle Beschäftigten – sowie Auszubildende, Praktikantinnen beziehungsweise Praktikanten und dual Studierende – einen zusätzlichen Urlaubstag pro Jahr.

Mehr Wahlfreiheit

Die Tarifeinigung bringt zahlreiche Neuerungen mit sich, die auf mehr Wahlfreiheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zielen. Wie sich diese im kirchlichen Bereich und im ABD abbilden werden, wird sich in der nächsten Zeit herauskristallisieren.

Myriam Gammer

Rechtsgrundlagen u.a.:

- § 6 ABD Teil A, 1.
- § 24 Abs. 3 Satz 3 ABD Teil A, 1.

Arbeitszeitkontenregelung nach ABD Teil D, 4. (bereits bestehende Arbeitszeitkontenregelung)	Betriebliche Langzeit- bzw. Wertguthabenkontenregelung gemäß TVÖD
<p>Gutgeschrieben werden können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nicht ausgeglichene Mehrarbeitsstunden • nicht ausgeglichene Überstunden <p>Ebenso können</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überstundenzuschläge, Zeitzuschläge und Entgelte für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften in Zeit umgewandelt und gutgeschrieben werden. <p>Auch können nicht genommene Urlaubstage mit Zustimmung des Arbeitgebers auf das Konto gebucht werden. (Gilt nur für die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigenden Urlaubstage gemäß ABD). Zu beachten sind allerdings die Sonderregelungen für Religionslehrkräfte i. K. sowie pastorale Beschäftigte.</p>	<p>Jede Form von Arbeitsentgelt, also der Wert von Arbeitszeit in Form von Geld, kann in das Wertguthaben eingebracht werden.</p> <p><i>Voraussetzung:</i> Auf betrieblicher Ebene ist durch Dienstvereinbarung eine entsprechende Arbeitszeitkontenregelung eingeführt worden.</p>

Höheres Entgelt seit 1. April 2025

Aktuelle Entgelttabellen für Beschäftigte im ABD-Bereich

Die Tarifeinigung vom April 2025 beinhaltet zwei Entgeltsteigerungen, eine rückwirkend zum 1. April 2025, eine weitere dann zum 1. Mai 2026. Die Erhöhung in 2025 umfasst 3 Prozent, mindestens aber 110 Euro. Im Mai 2026 erfolgt dann eine weitere

Steigerung um 2,8 Prozent. Die Laufzeit des zugrunde liegenden Tarifvertrags reicht bis mindestens 31. März 2027, erst danach können neuerliche Entgelttarifverhandlungen beginnen.
Ludwig Utschneider

Entgelttabelle (Monatsbeträge in Euro) gültig seit 1. April 2025

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
15Ü		6955,18	7685,88	8378,11	8839,65	8947,29
15	5669,12	6039,84	6453,36	7017,89	7598,61	7980,65
14	5153,96	5489,64	5928,03	6414,51	6956,78	7346,09
13	4767,62	5135,53	5554,35	6009,06	6544,14	6834,50
12	4295,43	4718,78	5213,52	5762,47	6406,61	6712,24
11	4153,35	4542,72	4908,59	5305,54	5848,79	6154,45
10	4012,19	4317,28	4664,10	5040,24	5459,10	5596,64
9c	3901,48	4173,64	4469,61	4788,53	5131,37	5377,14
9b	3676,89	3929,00	4089,07	4562,79	4843,49	5168,65
9a	3558,96	3772,32	3986,06	4461,84	4569,48	4844,33
8	3391,44	3596,59	3738,68	3883,66	4040,37	4115,73
7	3205,23	3441,58	3582,38	3724,47	3860,94	3935,06
6	3152,04	3346,55	3482,94	3617,92	3750,49	3819,26
5	3038,99	3227,67	3355,11	3490,06	3615,47	3680,28
4	2912,62	3103,55	3263,75	3363,48	3463,20	3521,60
3	2872,69	3078,02	3127,99	3242,21	3327,92	3406,43
2Ü	2711,60	2945,82	3031,62	3146,03	3224,63	3339,97
2	2692,16	2894,28	2944,67	3016,58	3174,63	3339,97
1		2465,52	2498,86	2540,55	2579,42	2679,47

Entgelttabelle Beschäftigte in der Pflege (Monatsbeträge in Euro) gültig seit 1. April 2025

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
P 16		5097,32	5268,39	5820,78	6464,70	6748,74
P 15		4992,50	5149,06	5540,47	6008,91	6187,80
P 14		4876,97	5029,76	5411,69	5930,62	6025,31
P 13		4761,46	4910,45	5282,90	5551,83	5621,28
P 12		4530,37	4671,80	5025,33	5242,50	5343,51
P 11		4299,33	4433,17	4767,77	4989,97	5090,99
P 10		4070,43	4194,92	4548,07	4718,51	4825,84
P 9		3883,65	4070,43	4194,92	4434,43	4535,43
P 8		3600,40	3757,59	3964,57	4132,22	4366,71
P 7		3414,69	3600,40	3889,43	4036,57	4188,13
P 6	2930,44	3100,59	3271,86	3636,14	3729,00	3904,10
P 5	2828,00	3060,63	3129,01	3243,28	3329,01	3530,40

Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst (Monatsbeträge in Euro) gültig seit 1. April 2025)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
S 18	4591,95	4708,94	5288,55	5723,21	6375,22	6773,65
S 17	4233,84	4527,84	4998,73	5288,55	5868,09	6208,58
S 16Ü			4918,96	5433,32	5752,09	
S 16	4147,17	4433,68	4752,42	5143,62	5578,29	5839,11
S 15	4000,66	4274,25	4564,08	4897,32	5433,43	5665,23
S 14	3962,44	4232,66	4554,71	4882,30	5244,56	5498,11
S 13Ü	3928,46	4191,36	4552,58	4842,37	5204,58	5385,68
S 13	3869,68	4132,98	4491,62	4781,38	5143,62	5324,74
S 12	3859,50	4122,07	4465,71	4769,97	5146,70	5306,08
S 11b	3808,48	4067,31	4249,15	4712,82	5075,04	5292,38
S 11a	3741,49	3994,28	4174,59	4636,51	4998,73	5216,07
S 10	3504,81	3829,79	3996,37	4494,03	4899,97	5233,39
S 9	3549,30	3781,54	4053,20	4455,27	4835,59	5128,99
S 8b	3481,39	3708,79	3980,49	4380,82	4759,33	5049,51
S 8a	3413,85	3636,31	3868,50	4092,49	4311,44	4541,67
S 7	3333,59	3550,19	3765,70	3987,31	4153,80	4404,69
S 4	3201,81	3408,76	3597,33	3725,30	3848,61	4043,12
S 3	3034,89	3229,62	3410,78	3577,12	3653,23	3744,14
S 2	2829,14	2948,41	3036,64	3132,45	3240,19	3347,95

Höhere Zulagen für kirchenspezifische Berufe seit 1. April 2025

Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten	Allgemeine Zulage	in Stufe 4 u. 5 in Stufe 6	215,58 Euro 269,85 Euro
Pastoralassistentinnen und -assistenten sowie Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten			
Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten Gemeindeassistentinnen und Gemeindeassistenten Pfarreferentinnen und Pfarreferenten	Zulage Dienst zu ungünstigen Zeiten		160,95 Euro
Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten sowie Religionslehrkräfte im Kirchendienst	Allgemeine Zulage	in Stufe 4 in Stufe 5 in Stufe 6	141,03 Euro 197,44 Euro 352,59 Euro
Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten (sowie Religionslehrkräfte, sofern für besondere Aufgaben zur Mitarbeit in der Gemeinde abgeordnet)	Funktionszulage		282,06 Euro
Religionslehrkräfte im Kirchendienst – Förderschulzulage			18,95 Euro
Pfarreferentinnen und Pfarreferenten	Funktionszulage		237,35 Euro
Mesnerinnen und Mesner	Zulage Dienst zu ungünstigen Zeiten	in EG 4 in EG 5 in EG 6	146,87 Euro 150,98 Euro 157,05 Euro

Erzieher in Entgeltgruppe S 8b

Richter bringen mehr Licht in die Dämmerung

Seit 2022 sind Erzieherinnen und Erzieher der Entgeltgruppe S 8b zugeordnet, wenn sie Gruppen mit mindestens 15 Prozent Kindern mit erhöhtem Förderbedarf leiten. Die Formulierung „erhöhter Förderbedarf“ gibt jedoch Rätsel auf. Sind damit Kinder gemeint, die auf Grund von Behinderung oder weil sie von Behinderung bedroht sind, erhöhten Förderbedarf haben? Oder sind andere gemeint?

Die 15-Prozent-Regelung ist Teil des Beispielkatalogs für „besonders schwierige fachliche Tätigkeiten“. Wer „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ auszuüben hat, der ist in die Entgeltgruppe S 8b eingruppiert. Dieser Beispielkatalog enthält auch die viel ältere Integrationsgruppen-Regelung. Integrationsgruppen sind Gruppen, denen „besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder“ zugewiesen sind. Eine S 8b-Tätigkeit liegt in Integrationsgruppen vor, wenn mindestens ein Drittel der Kinder in der Gruppe behindert oder von Behinderung bedroht ist.

In den Einrichtungen wurde gerätselt, ob die Regelung zu Integrationsgruppen jetzt überflüssig ist. Oder ob mit der Formulie-

rung „erhöhter Förderbedarf“ vielleicht etwas anderes als Förderbedarf auf Grund von Behinderung gemeint ist. Entsprechend uneinheitlich ist die Praxis in den Einrichtungen. Der Beispielkatalog wurde aus dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, dem TVöD, übernommen. Bekannt ist, dass die Redaktionsverhandlungen der Tarifparteien in dieser Frage schwierig waren und sie es schließlich bei diesem unbefriedigenden Text beließen. Die Gewerkschaft ver.di resümierte: „Leider konnte sich nicht auf eine weitergehende Definition des ‚erhöhten Förderbedarfs‘ geeinigt werden. Es handelt sich um einen auslegungsbedürftigen Tatbestand.“

Nun hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern einen Auslegungshinweis gegeben: „Ein deutlich höherer Förderbedarf kann bei Kindern und Jugendlichen mit geistiger und/oder körperlicher Behinderung, aber auch bei einer seelischen oder drohenden seelischen Behinderung (§ 35a SGB VIII) bestehen“. Dies gelte jedenfalls, wenn ein solcher „offiziell festgestellt“ sei. Das Gericht ließ offen, ob es solch einer offiziellen Feststellung bedarf. Folgt man dieser Position, dann ist die alte Integrationsgruppen-Regelung über-

holt. Wenn die Voraussetzungen für eine Integrationsgruppe erfüllt sind, werden in aller Regel auch die Voraussetzungen für eine Gruppe von 15 Prozent Kindern mit erhöhtem Förderbedarf erfüllt sein. Die Integrationsgruppen-Regelung ist bei Erzieherinnen und Erziehern damit wohl weitgehend ohne Anwendungsbereich.

Anders verhält sich dies bei Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern (Ergänzungskräften). Der entsprechende Beispielkatalog zur Entgeltgruppe S 4 enthält die 15-Prozent-Regelung nicht. Die Arbeitgeberverbände lehnten 2022 die Aufnahme einer entsprechenden Regelung mit der Begründung ab, dass die Hauptlast der Förderung auf den Fachkräften und nicht auf den Ergänzungskräften liege.

Erzieherinnen und Erzieher in Gruppen mit 15 Prozent „Integrations-Kindern“ der S 8b zuzuordnen entspricht bereits der Praxis vieler Einrichtungen. Offen bleibt im Moment die Frage, ob sich „erhöhter Förderbedarf“ im Sinne der Tarifregelung auch aus anderen Umständen ergeben kann. Zu denken ist etwa an Flüchtlingskinder im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Deutschland oder an Kinder ohne deutsche Sprachkenntnisse. Hier steht zu hoffen, dass die Rechtsprechung oder die 2027 zu erwartende nächste Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst noch mehr Licht in die Dämmerung der 15-Prozent-Regelung bringt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage:

- Anmerkung Nr. 6 zur Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.
- Beschluss des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 22.10.2024, 5 TaBV 10/23, Rn. 92

Erhöhter Förderbedarf – Sind 15 % der Kinder behindert oder von Behinderung bedroht, ist die Fachkraft der S 8b zugeordnet. Dies ergibt sich aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern.

Foto: akira photo / stock.adobe.com



Glatt-Eipert verlässt die Kommission

Ende März verließ Josef Glatt-Eipert die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) und wechselte in die Freistellungsphase seiner Altersteilzeit. Damit geht der Kommission ein arbeitsrechtliches Schwergewicht und ein vielseitiger Kollege verloren, der mit seinem enormen Fachwissen die Arbeit über die Berufsgruppen hinweg zwölf Jahre lang bereicherte. Als Rechtsberater der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) Eichstätt und als Mitglied in Mitarbeitervertretung und im Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG) konnte er aus den verschiedensten Themenfeldern strittige Fragen in die Diskussion einbringen. Glatt-Eipert war ein akribischer Arbeiter, dessen Verhandlungsgeschick auch in seiner Funktion als Mitglied des Vermittlungsausschusses von großer Bedeutung war. Seine Fähigkeiten brachte

er zudem als ehrenamtlicher Richter bei verschiedenen Arbeitsgerichten bis hin zum Bundesarbeitsgericht ein. Die dabei gesammelten Erfahrungen ließ er dann wieder in die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA einfließen. Nicht wenige Regelungen im ABD, die in den letzten Jahren neu entstanden sind, gehen auf seine Initiative zurück. Dabei stand für ihn immer die Sache im Vordergrund, die er mit Ausdauer und Zielgenauigkeit verfolgte. Als aktiver Sportler kennt er sich damit

schließlich aus. Auch die Fairness war ihm ein Anliegen, weshalb er die Überarbeitung der verschiedenen Ordnungen anstieß und auf deren gewissenhafte Anwendung achtete. Mit allen diesen Mosaiksteinen hat er das kirchliche Arbeitsvertragsrecht in Bayern in den letzten Jahren ganz entscheidend mitgeprägt. Wenn er jetzt mehr Zeit für sich und seine sportlichen Hobbies hat, wünschen wir ihm alles Gute, Gesundheit und Freude für den nächsten Lebensabschnitt. *Andreas Nock*



Viel für die KODA bewegt – Josef Glatt-Eipert wurde mit einem besonderen Geschenk, anfertigt von einem Oberammergauer Künstler, für seine Tätigkeit in der Kommission gewürdigt.

Foto: Ludwig Utschneider



Albert Ecker neuer Vertreter der Mitarbeiterseite für die Diözese Eichstätt

Seit Anfang April 2025 ist Albert Ecker neues Mitglied der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) auf Mitarbeiterseite. Er ist als Gemeindefereferent im Pfarrverband Hepberg-Lenting-Wettstetten tätig. Schwerpunkte seiner dortigen Tätigkeit liegen in der Sakramentenpastoral, in der Liturgie sowie im Religionsunterricht. Er vertritt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Diözese Eichstätt in der Kommission. Der 55jährige folgte Josef Glatt-Eipert nach. Ecker steht seit 1994 im kirchlichen Dienst der Diözese Eichstätt. Über viele Jahre hinweg engagierte er sich in der Mitarbeitervertretung (MAV). Von 2001 bis 2017 war er Mitglied in der MAV-Sondervertretung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer und Gemeindefereferentinnen und Gemeindefereferenten, seit diesem Jahr wiederum bringt er sich in der MAV-Pastorale Dienste in der Diözese Eichstätt ein. Zwischenzeitlich übernahm Albert Ecker auch Aufgaben in der Ausbildung von Religionslehrkräften und war von 2003 bis 2005 als Seminarleiter im Kirchendienst in der Schulabteilung Eichstätt tätig.

Ludwig Utschneider

Foto: Albert Ecker

Politisch und technisch versiert

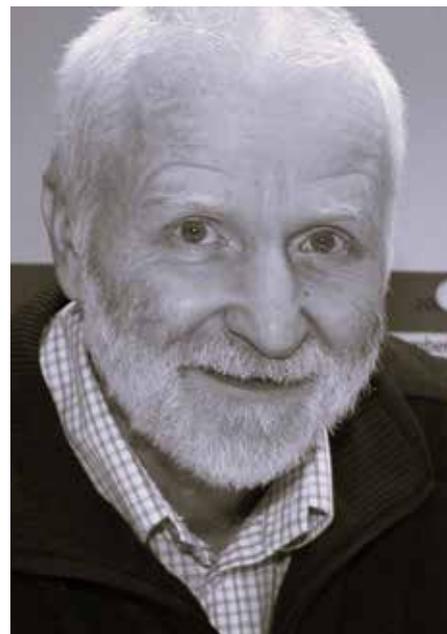
Zum Gedenken an Jürgen Herberich

Im Alter von 71 Jahren starb im April 2025 das langjährige Kommissions-Mitglied Jürgen Herberich. Von 1998 bis 2013 war der gebürtige Würzburger Mitglied der Dienstnehmerseite. Er engagierte er sich unter anderem für die Informationsarbeit durch die Zeitschrift KODA Kompass. Außerdem initiierte er im Jahr 2000 mit www.kodakompass.de den ersten Internetauftritt der Mitarbeiterseite. Diesen betreute er im Weiteren mit großem kreativen Geschick und technischer Finesse. Jürgen Herberich wurde ebenfalls besonders geschätzt wegen seiner unaufgeregten, strukturierten, vertrauenswürdigen Art, Themen anzugehen. Mit tarifpolitischem Feingespür und sachdienlichen Argumenten förderte er ruhig, aber klar die Findung von gerechten Lösungen auch

zu schwierigen Problemstellungen. Als Pastoralreferent am Universitätsklinikum Würzburg und als langjähriger Mitarbeitervertreter der Diözese Würzburg verlor er nie den Bezug zur praktischen Arbeit. Auch seine umfangreiche Berufserfahrung aus seinem früheren Einsatz in der Gemeindegeseelsorge war für die Kommissionsarbeit sehr wertvoll.

Ehrenamtlich aktiv war er unter anderem über Jahre als Vorstandsmitglied des Diözesanverbands Würzburg von „pax christi“, zunächst als Geistlicher Beirat, später als Vorsitzender. Für ihn gehörten Gerechtigkeit und Frieden stets zusammen. Dieses Prinzip lässt sich nahtlos auf den sogenannten „Betriebsfrieden“ übertragen.

Ralph Stapp



Jürgen Herberich – ehemaliger Würzburger Mitarbeitervertreter ist gestorben. Foto: Dominic Winkel / pow

Rückkehr in die Kommission

Franz Dirnberger vertritt wieder die Mitarbeiterseite

Seit Juni ist wieder ein bekanntes Gesicht auf der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA dabei. Nachdem Juliane Felix, Vertreterin aus der Erzdiözese München und Freising, vorerst ihr Amt

elternzeitbedingt ruhen lässt, rückt Franz Dirnberger für sie in dieser Zeit nach. Dirnberger, Mesner aus Siegsdorf, blickt auf einige Jahre Kommissionsarbeit zurück. Zudem ist er als Mitglied des Vorstands

der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in seiner Diözese nah dran an den Themen, die die Beschäftigten bewegen.

Ludwig Utschneider

Entgeltordnung für Gemeindereferenten

Problem in EG 11 beseitigt

Bei Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, die in der Entgeltgruppe 10 eine Funktionszulage für besondere Aufgaben erhalten, entfällt diese, wenn sie in die Entgeltgruppe 11 höhergruppiert werden. Das führt in den Stufen 3 und 4 zu Verwerfungen. Denn trotz höherer Entgeltgruppe würden sie weniger verdienen. Die Kommission ging davon aus, dass Aufgaben mit gesteigerter Bedeutung, die in die Entgeltgruppe 11 führen, erst in höheren Stufen vergeben würden. Da es inzwischen jedoch Fälle gibt, in denen Aufgaben der Entgeltgruppe 11 bereits nach wenigen Jahren Berufs-

erfahrung übertragen werden, wurde ein Garantiebtrag von 100 Euro eingeführt. Um diesen Betrag muss das Entgelt nach der Höhergruppierung mindestens höher sein als zuvor. Dies gilt bis zum Aufstieg in die nächste Stufe. Ab 1. September 2025 wird der Garantiebtrag Betroffenen automatisch gewährt. Wurden sie schon vorher höhergruppiert, gibt es das höhere Entgelt auf Antrag rückwirkend seit dem Zeitpunkt der Übertragung. Dieser Antrag ist bis spätestens 31. Dezember 2025 zu stellen. Der Garantiebtrag nimmt an künftigen Tarifierhöhungen teil.

Robert Winter



Gemeindereferenten nachgebessert – Entgeltordnung glatt gezogen.

Foto: rainersturm / pixello.de



Wechsel des Arbeitgebers – was erwartet Beschäftigte auf der anderen Seite?

Fotos: ultra1306 / pixello.de

Arbeitgeberwechsel innerkirchlich erleichtert

Entgeltstufen und Stufenlaufzeiten werden meist mitgenommen

Nach langen und schwierigen Verhandlungen gelang der Kommission eine Neuregelung zur Mitnahme von Entgeltstufen und Stufenlaufzeiten, wenn Beschäftigte innerkirchlich den Arbeitgeber wechseln. Schon bisher konnte bei jedem unmittelbaren Wechsel zwischen kirchlichen (nicht nur katholischen) Arbeitgebern die im vorherigen Arbeitsverhältnis erreichte Entgeltstufe ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Neu ist, dass daraus nun eine Soll-Vorschrift wird. Die bisherige Stufe soll gewährt werden, wenn beim vorherigen Arbeitgeber eine einschlägige Tätigkeit ausgeübt wurde. Im Wesentlichen gleiche Tätigkeiten sind immer einschlägig. Es dürfen zudem nicht mehr als 6 Monate Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen liegen.

Neu ist weiterhin, dass nun auch die bereits absolvierte Stufenlaufzeit angerechnet werden soll, wenn die Stufe weiter gewährt wird. So muss dann etwa eine Erzieherin in der Stufe 4, die in die Einrichtung der

Nachbarpfarrei wechselt und schon drei Jahre ihrer Stufenlaufzeit absolviert hat, beim neuen Arbeitgeber nur noch ein Jahr auf den Stufenaufstieg warten. Bisher hätte die Laufzeit von vorne begonnen. Nun werden in der Regel solche externen Bewerberinnen und Bewerber aus dem kirchlichen Raum gestellt wie interne Stellenwechslerinnen und -wechsler. Sofern es im Einzelfall besondere Gründe gibt, dass die zuvor erreichte Stufe nicht weiter gewährt wird, bleibt es bei der bisherigen Regelung, dass bei einem Wechsel zwischen katholischen Arbeitgebern, die die Grundordnung des kirchlichen Dienstes anwenden, höchstens um eine Stufe abgesenkt werden darf.

Für einige kleinere Arbeitgeber wie etwa Orden oder Verbände wurde die neue Regelung als Kann-Regelung formuliert. Bei Wechseln im Geltungsbereich der Grundordnung darf auch hier maximal eine Stufe abgesenkt werden.

Sofern Beschäftigte aus einem Tarifrecht

wechseln, das eine andere Systematik zu Stufen und Stufenlaufzeiten als das ABD hat, wird ihre einschlägige Vordienstzeit so berechnet, wie wenn sie schon vorher im Bereich des ABD tätig gewesen wären. Die Neuregelung kann auch angewandt werden bei einem Wechsel von einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes zu einem kirchlichen Arbeitgeber.

Was die neue Regelung nun als Soll-Regelung beschreibt, wurde, auch aufgrund der Lage auf dem Arbeitsmarkt, schon vielfach von Arbeitgebern übertariflich praktiziert. Auch in anderen kirchlichen Tarifwerken war die Mitnahme von Stufe und Stufenlaufzeit schon als Anspruch formuliert. So bringt der neue Beschluss mehr Klarheit und trägt zudem einer gewissen Einheitlichkeit des kirchlichen Dienstes Rechnung. Er gilt für Arbeitgeberwechsel ab dem 1. Juni 2025.

Robert Winter

Betriebsübergang

Wenn ein neuer Arbeitgeber kommt

Im kirchlichen Umfeld gibt es vor allem Betriebsübergänge im Bereich der Kindertageseinrichtungen, aber auch bei Pfarrkirchenstiftungen, zum Beispiel bei der Gründung von Pfarrverbänden. Es besteht ein wichtiger Unterschied zwischen einem Betriebsübergang im kirchlichen Bereich und im privatwirtschaftlichen Bereich. Kirchliche Beschäftigte können ihren alten Arbeitsvertrag immer dauerhaft und unverändert mitnehmen.

Was ist ein Betriebsübergang?

Ein Betriebsübergang im Sinne des Paragraph 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) liegt vor, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil auf einen neuen Inhaber durch Rechtsgeschäft übergeht. Dies kann durch einen Kauf, Zusammenlegung von Betrieben oder Vertragsschluss geschehen. Entscheidend ist dabei, dass der Betrieb als solcher fortgeführt wird, das heißt, seine Tätigkeit im Wesentlichen erhalten bleibt.

Arbeitsverträge bleiben bestehen

Für die Beschäftigten ist entscheidend, dass deren Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten auf den neuen Arbeitgeber übergehen. Die bestehenden Arbeitsverträge gelten unverändert fort und der neue Träger tritt in die Rechte und Pflichten des alten Arbeitgebers ein. Das bedeutet für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Sie behalten ihre Beschäfti-

gung, ihre bisherigen Arbeitsbedingungen und ihr Gehalt. Insbesondere bleiben auch Ansprüche auf besondere Einmalzahlung und Jahressonderzahlung erhalten. Auch zusätzliche Leistungen wie die Betriebsrente müssen vom neuen Arbeitgeber erbracht werden.

Der bisherige oder der neue Arbeitgeber muss seine Beschäftigten rechtzeitig, spätestens jedoch einen Monat vor dem Übergang, in Textform über folgende Punkte informieren:

- das Datum des geplanten Übergangs
- die Gründe für den Betriebsübergang
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen des Übergangs auf die Beschäftigten.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dem Betriebsübergang innerhalb eines Monats ab Zugang der Unterrichtung schriftlich widersprechen, wenn sie den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den neuen Arbeitgeber nicht wünschen. In diesem Fall bleibt ihr Arbeitsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber bestehen. Doch hier ist Vorsicht geboten. Sollte der bisherige Arbeitgeber nämlich keine weitere Beschäftigungsmöglichkeit haben, kann dies im Regelfall zu einer betriebsbedingten Kündigung führen.

Kein neuer Arbeitsvertrag nötig

Ein Betriebsübergang allein rechtfertigt keine Änderung der vertraglich festgelegten Arbeitsbedingungen. Der neue Arbeitgeber kann Vertragsinhalte nicht

einseitig ändern. Der Arbeitsvertrag gilt genauso weiter, wie er mit dem alten Arbeitgeber abgeschlossen wurde. Es gibt also keine Notwendigkeit, einen neuen Vertrag zu unterschreiben.

Beispiel: Eine Pfarrei übergibt ihren Kindergarten an die Caritas. Für den Bereich der Caritas gibt es ein anderes kirchliches Arbeitsvertragsrecht, die AVR. In vielen Dingen unterscheiden sich ABD und AVR nicht, in manchen aber doch. Für den neuen Caritas-Arbeitgeber wäre es am einfachsten, wenn alle ABD-Beschäftigten neue AVR-Verträge unterschreiben würden. Wenn ABD-Beschäftigte AVR-Verträge unterschreiben möchten, dann dürfen sie dies selbstverständlich. Der neue Caritas-Arbeitgeber kann eine Umstellung der Verträge nicht erzwingen.

Im kirchlichen Bereich sind die Beschäftigten damit besser geschützt als in vielen Bereichen der Privatwirtschaft. Sofern ein Tarifvertrag besteht, gilt dort, dass unter bestimmten Voraussetzungen frühestens nach einem Jahr die Lohn- und Arbeitsbedingungen zum Nachteil der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers geändert werden dürfen.

Für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht gilt aufgrund seines besonderen Rechtscharakters: Solange die Beschäftigten keinen neuen Arbeitsvertrag unterzeichnen, gilt der bereits geschlossene Vertrag fort und kann nicht aufgrund des Betriebsübergangs einseitig geändert werden, und sei es bis zum Ruhestand.

Anna-Maria Jockel

Ergänzende Informationen:
KODAKompass ABC Teil 1, Seite 16 (Heft 95, April 2025)



Betriebsübergang – was es beim Übergang für kirchliche Beschäftigte zu beachten gilt.

Foto: knipsfan / pixello.de



Weiteres Feilen notwendig

Regelungen für Lehrkräfte wurden nachgeschärft

Im Jahr 2023 traten die umfassend überarbeiteten neuen Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen in Kraft. Sie regeln die Eingruppierung für alle jene Lehrerinnen und Lehrer, die nicht über die entsprechende Lehramtsbefähigung für die Schulart verfügen, an der sie eingesetzt werden. Es wurde in den vergangenen zwei Jahren deutlich, dass die Eingruppierungsregelungen an ein paar Stellen nachzuschärfen waren. Daneben galt es auch, an den eigentlichen Sonderregelungen für Lehrkräfte Veränderungen vorzunehmen, nicht zuletzt im Bereich der Art und Weise, wie Anrechnungsstunden in bestimmten Bereichen zu gewähren sind.

Update im Bereich der IT-Lehrkräfte

Schon im vergangenen Jahr erfolgte eine wichtige Anpassung für Lehrkräfte, die als staatlich geprüfte Lehrkraft für Textverarbeitung an kirchlichen Schulen, vor allem an Realschulen, tätig sind. Diese hatten im Zuge der Einführung der sechsjährigen Realschule die Chance, sich weiter zu qualifizieren mit der Zielsetzung, dass deren Unterricht dann als wissenschaftlicher Unterricht anerkannt wurde. War man ursprünglich davon ausgegangen, dass diese Weiterqualifizierung nur an der Lehrerakademie in Dillingen angeboten wurde, stellte sich nun heraus, dass diese Qualifizierung beispielsweise auch an Universitäten angeboten wurde. Dem wurde durch eine Änderung der entsprechenden Regelung begegnet. Das erfolgreiche Absolvieren dieser Weiterqualifizierung vorausgesetzt, können entsprechende Lehrkräfte künftig

der einschlägigen Fallgruppe 6.1 zugeordnet werden. Damit steht ihnen mittelfristig der Weg bis nach A 11 offen.

Werkstattausbilder ganz neu geregelt

Es ist ein Zeichen dafür, dass Schulträger weiterhin an ihr kirchliches Bildungsangebot glauben, wenn sie neue Schulen eröffnen oder das Angebot an bestehenden Schulen ausweiten. Nachdem von Trägerebene mitgeteilt wurde, dass künftig auch der Zweig „Gestalten“ an kirchlichen Fachoberschulen angeboten werden sollte, war es an der Kommission, eine entsprechende Regelung zu schaffen. Die Werkstattausbilder werden in den einschlägigen Eingruppierungsregelungen für berufliche Schulen der Fallgruppe 6.3 zugeordnet. Dies bedeutet eine Grundeingruppierung in A9 und einen Bewährungsaufstieg nach sechs Jahren nach A10.

Tätigkeit als Fachlehrkräfte weiter geschärft

Im Zuge der Umsetzung der neuen Eingruppierungsregelungen ergab sich auch bei Lehrkräften, die in der Tätigkeit einer Fachlehrkraft unterrichten, weiterer Bedarf am Nachschärfen. In der einschlägigen Protokollerklärung Nr. 16 wurde klar gestellt, dass bei Vorliegen einer abgeschlossenen fachspezifischen, mindestens dreijährigen Berufsausbildung und abgeschlossenen Aufstiegsfortbildung die fachgebundene Hochschulreife tatsächlich erworben wird. Bislang war das nur unscharf formuliert und hat für Unklarheiten gesorgt. Außerdem

Werkzeug nötig – Eingruppierungsregelungen nachgeschärft.

Foto: beelze / pixelio.de

ist die Protokollerklärung dahingehend präzisiert worden, was eine gleichwertige Ausbildung darstellt. Sie liegt auch vor bei Aus- und Fortbildungen, deren Abschluss dem Niveau 6 der DQR-Datenbank (Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen) zugeordnet ist. Beispielhaft wird hier auch auf den Meisterabschluss im Handwerk beziehungsweise auf Absolventinnen und Absolventen einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Fachschule oder Fachakademie verwiesen.

Beurteilungsverzicht teilweise entschärft

Unter bestimmten Bedingungen konnten und können Lehrkräfte auf Beurteilungen nach Vollendung des 58. Lebensjahrs verzichten. Die Verzichtserklärung ist unwiderruflich. Die Lehrkräfte müssen über die Folgen eines solchen Verzichts entsprechend informiert werden. Was Lehrkräfte aber in der Vergangenheit nicht wissen konnten: dass im Zuge der neuen Eingruppierungsregelungen neue Bewährungsaufstiege geschaffen wurden. Vereinzelt erhielten Lehrkräfte nun Chancen auf einen Bewährungsaufstieg, der bislang gar nicht vorgesehen war. Innerhalb der Kommission war man sich darüber einig, dass diesen Lehrkräften der Weg zu einer anlassbezogenen Beurteilung eröffnet werden soll, um doch noch eine aktuelle Beurteilung vorweisen zu können, die für einen Bewährungsaufstieg zwingend ist. Dazu müssen sie einen Antrag stellen. Innerhalb von zwölf Monaten ist dann die Beurteilung zu erstellen.

Ludwig Utschneider

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

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

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

Die Anschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de oder über die KODA-Geschäftsstelle, Telefon 0821/31 66-89 81. Die Geschäftsstelle gibt keine Auskünfte zu Tarifregelungen. Gerne geben wir als Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter Auskunft zu tariflichen Regelungen. Die Telefonnummern sind links abgedruckt. Wir dürfen aber keine Rechtsberatung durchführen.

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

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

Diözese Eichstätt
Albert Ecker 08 41/ 38 79 2
Renate Ziller 0 8421/5 01 65

Diözese Augsburg
Christine Liepert 0 82 1/31 66 75 53
Christian Dorn 0 83 31/92 67 11 74
Myriam Gammer 01 51/11 68 63 83
Klaus Probst 01 51/67 57 79 25

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

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

Erzdiözese Bamberg
Inge Augsburg 01 70/7 13 18 86
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
Franz Dirnberger 0 17 5/48 03 65 9
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

Von GEWERKSCHAFTEN entsandt: 
Martin Goppel (KEG) 0 89/23 68 57 70 0

Wichtige Begriffe

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

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

Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 20 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

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

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL): Arbeitsgruppe innerhalb der KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 81

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

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

Redaktion
Reinhard Böhm, Christian Dorn, Juliane Felix, Myriam Gammer, 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: Ludwig Utschneider (V.i.S.d.P.) und Manfred Weidenthaler

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 64 500

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

Ihr Beihilfe-Team stellt sich vor!

Sie haben sicher schon viel von uns gehört und auch gelesen. Jedoch wissen Sie nicht alle, wer sich hinter der Beihilfe-Abteilung der Versicherungskammer Bayern verbirgt. Heute wollen wir Licht ins Dunkel bringen und uns und unsere Tätigkeiten vorstellen.

Wer wir sind

Wir sind eine Spezialabteilung der Versicherungskammer Bayern, welche sich mit dem Thema Beihilfe und kirchliche Höherversicherung beschäftigt.

Neben Ihnen als Kirchenkunden betreuen wir zusätzlich Beihilfeberechtigte aus dem öffentlichen Dienst und aus anderen Bereichen der Wirtschaft.

Mit über 200 Personen sind wir gut für alle Belange unserer Kunden aufgestellt. Neben der Vertragsverwaltung und der Leistungsabwicklung, beschäftigen wir uns mit der Betreuung und Beratung der Arbeitgeber und Ihnen als beihilfeberechtigte Mitarbeitende.

Was wir anbieten

Wir bieten Vorträge zur Beihilfe und kirchlichen Höherversicherung an – direkt bei Ihnen vor Ort, in der Einrichtung, in der Sie tätig sind. Im Rahmen einer Mitarbeitendenversammlung stellen wir Ihnen gerne die Beihilfe vor. Im Fokus stehen hierbei die Leistungen, auf welche Sie, finanziert durch Ihren Arbeitgeber, Anspruch haben. Zusätzlich stellen wir Ihnen die Möglichkeiten der individuellen, selbstfinanzierten kirchlichen Höherversicherung vor. Es handelt sich hierbei um keine Verkaufsveranstaltung. Wir stellen Ihnen lediglich die Möglichkeiten der Absicherung im Krankheitsfall vor, welche wir gemeinsam mit Ihrem kirchlichen Arbeitgeber ausgearbeitet haben.

Wenn der Wunsch nach einer solchen Informationsveranstaltung besteht, zögern Sie nicht, wenden Sie sich direkt an Ihre Mitarbeitendenvertretung vor Ort. Diese wird dann mit uns in Kontakt treten. Wenn Sie sich gerne direkt zur Beihilfe und kirchlichen Höherversicherung informieren möchten, besuchen Sie uns im Internet. Unter www.vkb.de/kirchen erhalten Sie einen guten Einblick und viele interessante Themen für kirchliche Mitarbeitende.

Freundliche Grüße aus München



Von links nach rechts: Christian Mulzer (Direktionsbevollmächtigter), Markus Eickmann (Direktionsbevollmächtigter), Barbara Huber (Vertriebsunterstützung), Karl Bartl (Direktionsbevollmächtigter), Günther Huber (Abteilungsleiter), Günter Gründel (Direktionsbevollmächtigter) und Christian Luff (Direktionsbevollmächtigter)

Abrechnung von Mehrarbeit monatsweise

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

Verbesserungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Leistet eine in Vollzeit beschäftigte Lehrkraft angeordnete Mehrarbeit, die die Unterrichtspflichtzeit eines Monats um mehr als drei Unterrichtsstunden überschreitet, ist dafür seit März 2025 eine Mehrarbeitsvergütung unmittelbar im Folgemonat zu gewähren. Voraussetzung ist, dass innerhalb des jeweiligen Monats kein unmittelbarer Freizeitausgleich für die geleistete Mehrarbeit gewährt werden kann. Bislang musste ein Zeitraum von drei Monaten nach dem jeweiligen Monat, in dem Mehrarbeit geleistet wurde, abgewartet werden. Nur wenn kein Freizeitausgleich möglich war, soll die Vergütung erfolgen. Da aufgrund des Lehrermangels davon auszugehen ist, dass ein Freizeitausgleich aus dienstlichen Gründen kaum mehr möglich sein wird, wird die Mehrarbeit verstärkt vergütet werden. Dafür wird das Warten auf die Vergütung kürzer ausfallen.

Veronika Zimmermann-Hofmaier

Weitere Informationen KODA Kompass 66, Juni 2017 (u.a. zur Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften)



Mehrarbeit – Berechnung der Vergütung wird einfacher und schneller.

Foto: Klostermeier / pixello.de

Anrechnungsstunden-Feinschliff

Betreuungslehrkräfte und Schulpsychologen angepasst

Im vergangenen Jahr hatte sich die Kommission darauf verständigt, dass kirchliche Schulträger zusätzliche Anrechnungsstunden zur Verfügung stellen müssen, wenn Lehrkräfte neu eingestellte Lehrerinnen und Lehrer anleiten und betreuen. Dabei nahm man Bezug auf Lehrkräfte, für die zunächst nur eine befristete Unterrichtsgenehmigung erteilt wurde, da sie nicht über die einschlägige Lehramtsausbildung verfügen. Ausnahmen gab es für Lehrkräfte, die bereits nach A 15 vergütet werden beziehungsweise für Schulleiterinnen und Schulleiter. Diese erhalten in Anlehnung an staatliche Bestimmungen für diese Tätigkeit keine eigenen Anrechnungsstunden. Die Einbindung der Nichterfüllerinnen und Nichterfüller wird auf Schulträgererebene sehr engagiert angegangen. Da es im Einzelfall auch eine zentrale „Berufseinführung“ für diese Lehrkräfte gibt, wurde die einschlägige Regelung angepasst. Wenn vor Ort nur

noch die reine Betreuung erfolgt, aber keine intensive Anleitung, dann werden keine entsprechenden Anrechnungsstunden zur Verfügung gestellt. In diesem Fall geht man davon aus, dass die Betreuung über die eigentliche Tätigkeit einer Lehrkraft als Fachbetreuerin beziehungsweise als Fachbetreuer nur unwesentlich hinausgeht. An Schulen üben die Schulpsychologinnen und Schulpsychologen eine wichtige Funktion aus, die neben verschiedenen Testungen (zum Beispiel Rechtschreibschwäche) vor allem die psychologische Beratung von Schülerinnen und Schülern, aber auch Lehrkräften umfasst. Um die trägerspezifischen Belange besser berücksichtigen zu können, ist hier nun eine Öffnung für Dienstvereinbarungen zur Verteilung von Anrechnungsstunden geschaffen worden. Dies ist dort sinnvoll, wo der Schulträger Aufgaben der Schulpsychologinnen und Schulpsychologen zentral anbieten will.

Ludwig Utschneider