

Aufwertung Sozial- und Erziehungsdienst

Nach 2009 und 2015 erfolgt jetzt der dritte Schritt

Der Sozial- und Erziehungsdienst ist herausfordernder geworden. Das gilt für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und ebenso für viele Beratungstätigkeiten. In drei Schritten wurden deshalb die Entgelt- und Arbeitsbedingungen verbessert.

2009 erfolgte der erste Schritt. Damals wurde unter anderem die S-Tabelle mit höheren Entgelten eingeführt. Als kirchliche Besonderheit wurde der Anspruch auf Verfügungszeit für Kita-Personal beschlossen.

2015 erfolgte für die Leitungen von Kindertageseinrichtungen eine Höhergruppierung um ein bis drei Entgeltgruppen. Die

Bestellung von ständig stellvertretenden Leitungen wurde verpflichtend. Im Schnitt wurden die Entgelte im Sozial- und Erziehungsdienst um 3,3 Prozent gegenüber den übrigen Gruppen angehoben.

2022 standen die Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt. Zwei zusätzliche Regenerationstage gibt es für alle Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE). Insbesondere Kinderpfleger/innen, Erzieher/innen und Sozialarbeiter/innen erhalten rückwirkend zum 1. Juli eine „SuE-Zulage“.

Alles Nähere zum neuen SuE-Tarif ist ab Seite 8 zu finden.

Manfred Weidenthaler

Themen

- 3 Schwankende Arbeitszeiten
Nicht nur für pastorale Beschäftigte
- 3 Mehr Jahressonderzahlung
bis Entgeltgruppe 8, S8b und P8
- 3 PKW-Pauschale erhöht
40 Cent bei Dienstreisen
- 5 Projekt Arbeitszeitpende
Hilfe für in Not geratene Kollegen
- 20 Arbeitsmarktzulage
Fachkräfte gewinnen und binden
- 7 Wechsel der KEG-Vertreterin
Krefting übergibt an Mitze

8 Aufwertung Sozial- und Erziehungsdienst

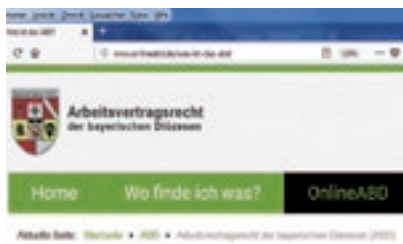
- Wer (nicht) betroffen ist
- Regenerationstage
- SuE-Zulage
- Umwandlungstage
- Kita-Leitungen:
 - Schutz vor Rückgruppierung
 - Referenzzeitraum
- Teamtage
- Verfügungszeit im sonstigen Erziehungsdienst
- Zulage für Praxisanleitung
- Schnellere Stufenaufstiege
- PiA-Ausbildung: Start in Stufe 2
- Tabellenwerte der S 9
- Aktualisierte Tätigkeitsmerkmale, Definition Facherzieher
- Schulsozialarbeiter
- Eingruppierung Ganztagschulen
- Heimzulage
- Unklar: „erhöhter Förderbedarf“
- Altfälle: Wechsel in S-Tabelle
- Nachzahlung vom alten Arbeitgeber



Wichtige Begriffe

ABD: „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Für die meisten Beschäftigten weitgehend 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 Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

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

KODA Kompass: Tarifinformationen 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 Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene, vergleichbar einem Betriebsrat.

Das Schlafzimmer ist künftig tabu



Manfred Weidenthaler, Chefredakteur dieser Ausgabe

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

am 22. November 2022 begann eine Zeitenwende im kirchlichen Arbeitsrecht. Die deutschen Diözesanbischöfe beschlossen eine fundamental überarbeitete „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“.

In der alten Grundordnung standen „individuelle Loyalitätsobligationen“ der Mitarbeitenden im Vordergrund. Entscheidend waren die Kirchenmitgliedschaft und der persönliche Lebenswandel.

Wobei es beim Lebenswandel eigentlich nur darum ging, dass die Beschäftigten entweder in einer heterosexuellen und kirchlich gültigen Ehe oder in Enthaltsamkeit leben sollten. Wer den Kriterien nicht entsprach, der taugte nicht oder nur beschränkt für den kirchlichen Dienst.

Das ist vorbei. Die überarbeitete Grundordnung definiert das Besondere des kirchlichen Dienstes neu. Jede einzelne Einrichtung und Dienststelle ist berufen, am Reich Gottes, wie Jesus Christus es verkündet hat, mitzuarbeiten. Die Mitarbeitenden, in all ihrer Vielfalt, sind aufgerufen dabei mitzudenken und mitzuwirken. Das soll sich in der Führungskultur und im Miteinander zeigen. Weiter geht es darum, Verantwortung nach außen zu übernehmen.

Als Beispiele sind Umwelt- und Klimaschutz sowie nachhaltige und ethische Geldanlagen genannt.

Der Gedanke der gemeinsamen Verantwortung, der Dienstgemeinschaft, wurde gestärkt. Die Bedeutung der Mitar-

beitervertretungen wird betont. Durch die Mitarbeitervertretungen wird gemeinsame Verantwortung in organisierter Form gelebt.

Die überarbeitete Grundordnung ist also weit mehr als die Streichung von überkommenen Vorschriften. Sie ist

die Chance, kirchlichen Dienst anders zu denken. Einige Einrichtungen sind bereits auf dem neuen Weg unterwegs. Für sie ist die überarbeitete Grundordnung eine Bestärkung. Ob es wirklich eine Zeitenwende wird, hängt davon ab, was wir, Führungskräfte und Mitarbeitende, daraus machen.

Jetzt gilt es, die Texte im Detail zu sichten. Im April werden wir im KODA Kompass ausführlich berichten.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler



Schluss mit Heimlichkeiten. Gleichgeschlechtliche Ehen und Wiederheirat nach Scheidung sind kein Kündigungsgrund mehr. Foto: Ester Stosch/pixelio.de

Umgang mit schwankenden Arbeitszeiten

Die wichtigsten Eckpunkte nicht nur für pastorale Berufsgruppen

„Das musst Du mit Deinem Chef klären!“ Diese Antwort auf die Frage, wie die eigene Arbeitszeit gehandhabt werden soll, ist zum einen richtig, reicht aber zum anderen bei weitem nicht aus. Denn für alle ABD-Beschäftigten gibt es hierzu tarifliche Bestimmungen, die es zu beachten gilt.

Beispiel Gemeindefreierinnen und -referenten, Pastoralreferentinnen und -referenten: Deren Dienstordnungen sehen lediglich eine Absprache mit dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten vor. Im freien Ermessen des Chefs ist diese allerdings nicht. So sollen die dienstlichen Erfordernisse und die persönlichen Belange wie die Familiensituation in Einklang gebracht werden. Darüber hinaus bestehen noch weitere Regelungen wie etwa zur Wochenarbeitszeit.

Die „regelmäßige“ Wochenarbeitszeit – ein Auf und Ab

Das ABD definiert Arbeitszeit nicht starr (also etwa acht Arbeitsstunden von Montag bis Donnerstag und sieben Arbeitsstunden am Freitag), sondern flexibel und kennt dementsprechend den Begriff der regelmäßigen Arbeitszeit. Sie stellt einen Durchschnittswert dar. So haben Vollzeitbeschäftigte aktuell 39 Wochenstunden als durchschnittliche Arbeitszeit vereinbart. Diese sind damit nicht jede Woche in gleicher Höhe zu erbringen. Es kann je nach Arbeitsauslastung – etwa durch saisonale Schwankungen bedingt – mal mehr und mal weniger an Aufgaben und Arbeitszeit anfallen. **So können zum Beispiel in der Gemeindefreierzeitweise von Februar bis April sowie von Oktober bis Dezember mehr als 39 Stunden in der Woche anfallen (wöchentlich beispielhaft 48 Arbeitsstunden, also 9 Stunden plus, sodass bei 10 Wochen 90 Stunden plus entstehen würden). Dieses Plus stellt ein Zeitguthaben dar. Es kann dann bis zum Ende des Ausgleichszeitraums mit Freizeit abgebaut und damit auf 39 Wochenstunden im Durchschnitt ausgeglichen werden.**

Beginnend mit dem Entstehen der einzelnen Zeitguthabenstunde kann deren Ausgleichszeitraum bis zu einem Jahr betragen. Es kann auch das Kalenderjahr

oder Schuljahr als Ausgleichszeitraum festgelegt werden. Dabei hätten die einzelnen Zeitguthabenstunden, die im Laufe des Kalender- oder Schuljahres anfallen, dann unterschiedlich lange Ausgleichszeiträume. Im Falle des obigen Beispiels aus der Gemeindefreierzeitweise könnte etwa 1. Januar bis 31. Dezember als Ausgleichszeitraum bestimmt sein. Für die erste Zeitguthabenstunde im Februar bestünde demnach mehr Zeit für den Ausgleich als für die letzte Zeitguthabenstunde im Dezember.



Flexibel, aber nicht grenzenlos.

Auch in der Seelsorge gelten Arbeitszeitschriften.

Foto: Günter Havlena/pixello.de

Eine betriebliche Regelung zum Ausgleichszeitraum treffen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam. Wichtig ist, dass für die Beschäftigten der Ausgleichszeitraum transparent ist.

Gab es bis zum Ende des Ausgleichszeitraums aus betrieblichen Gründen keinen Freizeitausgleich, ist die jeweils nicht ausgeglichene Zeitguthabenstunde auszubezahlen. Ein Verfahren, das jede übrig gebliebene Zeitguthabenstunde mit Beginn und Ende des Ausgleichszeitraums punktgenau registriert und gegebenenfalls abrechnet, ist oft in der Praxis schwer umzusetzen. Daher empfiehlt sich, eine praktikablere Abrede zwischen den Beteiligten

zu treffen (zum Beispiel das Kalenderjahr als Zeitraum festzulegen).

Bei der Form des Freizeitausgleichs kann die Ausgleichspraxis bei den nicht-pastoralen Beschäftigten in den Diözesen



Mehr Jahressonderzahlung

Ende November erhielten die Beschäftigten in den unteren und mittleren Entgeltgruppen mehr Jahressonderzahlung. Die Zahlung wurde von 79,51 Prozent auf 84,51 Prozent eines Monatsgehalts angehoben. Die Erhöhung wurde vom kommunalen öffentlichen Dienst übernommen. Sie betrifft Beschäftigte in den allgemeinen Entgeltgruppen 1 bis 8, im Sozial- und Erziehungsdienst in den Entgeltgruppen S2 bis S 8b und in der Pflege in den Entgeltgruppen P 5 bis P 8.

Manfred Weidenthaler

PKW-Pauschale erhöht

40 Cent bei Dienstfahrten

Wer für Dienstfahrten aus „triftigem Grund“ den eigenen PKW benutzt, erhält eine höhere Kilometerpauschale. Bislang wurden 35 Cent pro Kilometer erstattet. Für Fahrten seit dem 1. Januar 2023 werden 40 Cent gezahlt. Damit soll den höheren Treibstoffkosten Rechnung getragen werden.

Die Erhöhung ging vom Freistaat Bayern aus und wurde von der KODA ins kirchliche Tarifrecht ABD übernommen. Um „Wegstreckenentschädigungen“ steuerfrei gewähren zu können, müssen die Sätze im kirchlichen Bereich den staatlichen Sätzen entsprechen. Die übrigen Pauschalen in der Reisekostenordnung der bayerischen Diözesen wurden, zumindest vorerst, nicht verändert. Wenn Fahrten ohne triftigen Grund mit dem PKW statt mit öffentlichen Verkehrsmitteln durchgeführt werden, bleibt es bei 25 Cent pro Kilometer.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 6 Abs. 1 ABD Teil D, 9.

(wie etwa im Verwaltungs- und pädagogischen Bereich) Anhaltspunkte für gute Lösungen bieten. Ausgehend vom Beispiel mit den insgesamt 90 Zeitguthabenstunden könnte eine Variante des Ausgleichs sein, zwei Wochen am Stück abzubauen, und die restlichen Stunden an anderen Tagen.

Lösungsansätze

Wie lassen sich nun die beschriebenen Schwankungen in der Arbeitszeit und somit ein etwaiges Zeitguthaben konkret nachvollziehen und was wäre beim Abbau formal zu beachten?

Vertrauensarbeitszeit

Vielfach kommt bei den pastoralen Berufsgruppen die sogenannte Vertrauensarbeitszeit zur Anwendung. Im Mittelpunkt dieses Modells steht nicht die regelmäßige Kontrolle der geschuldeten Arbeitszeit, sondern das Vertrauen, dass die vereinbarten Aufgaben erledigt werden. Hierzu erhalten die Beschäftigten größtmögliche Freiheit in der Gestaltung der persönlichen Arbeitszeit und der Arbeitgeber verzichtet weitgehend auf nähere Vorgaben dazu. Das bedeutet in der Konsequenz, den Beschäftigten ist es größtenteils selbst überlassen, die beschriebenen Schwankungen (mit Zeitguthaben und Ausgleich) zu „händeln“. Die oben beschriebenen Grundsätze zur Wochenarbeitszeit bleiben jedoch auch hier bestehen. Die Vertrauensarbeitszeit birgt allerdings auch Konfliktpotential in sich, gerade wenn Detailvereinbarungen zu den Schwankungen inklusive Zeitguthabenaufbau und -abbau fehlen. Das bringt unter Umständen für Beschäftigte ein Nachweisproblem sowie für alle Beteiligten im



Immer erfassen. Wer täglich seine Arbeitszeit aufschreibt, kann Arbeit und Freizeit besser steuern.

Foto: Voip/stock.adobe.com

Streitfall sogar ein hohes Prozessrisiko mit sich. Deswegen ist es hier empfehlenswert, stets die eigenen Arbeitszeiten mit Datum und Uhrzeiten zumindest für sich festzuhalten, sodass diese jederzeit belegt werden können.

Arbeitszeiterfassung

Eine weitere und sichere Möglichkeit ist, die Arbeitszeit samt Zeitguthaben formal zu erfassen und damit verbunden den tagesweisen Ausgleich beim Dienstvorgesetzten vorab zu beantragen und genehmigen zu lassen. Auch bei pastoralen Beschäftigten kann der Arbeitgeber – wie in manchen

Arbeitsfeldern üblich – ein solches Verfahren anordnen. Die formale Arbeitszeiterfassung mit (monatlicher) Abzeichnung durch den Dienstvorgesetzten bietet hier den Vorteil, dass die geleistete Arbeitszeit inklusive etwaiger Zeitguthaben dokumentiert und anerkannt ist, wodurch auch der Ausgleich problemloser in Anspruch genommen werden kann. Ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) knüpft an ein früheres Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) an: Arbeitgeber sind bereits jetzt schon im Grundsatz zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet. Dementsprechend ist der Gesetzgeber gefordert, das Arbeitszeitgesetz anzupassen. Ob es daher weiterhin Raum für Vertrauensarbeitszeit geben wird, bleibt aktuell offen.

Die hier erläuterten Eckpunkte und Grundsätze können unter Umständen auch auf andere Berufe zutreffen, sofern für sie keine Dienstvereinbarungen mit abweichenden Regelungen geschlossen wurden.

Ralph Stapp

Rechtsgrundlagen:

- **Dienstordnungen:**
 - Gemeindereferenten/innen: § 5 Arbeitszeit ABD Teil C, 2.
 - Pastoralreferenten/innen: § 7 Arbeitszeit ABD Teil C, 1.
- **Wochenarbeitszeitregelung samt Ausgleichszeitraum:** § 6 Abs. 1 f. ABD Teil A, 1.
- **Saisonaler Ausgleich:** § 42 ABD Teil A, 1.
- **Auszahlung von Zeitguthaben:** § 8 Abs. 2 ABD Teil A, 1.
- **Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung:** Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes vom 13.9.2022, 1 ABR 22/21; Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 14.5.2019, C-55/18

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 82

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
Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter;
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
Geschäftsstelle der Regional-KODA,
Kontakt siehe Herausgeberanschrift
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg. Auflage: 64 000

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

Kontakt Daten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 7

Christlich und solidarisch

Arbeitszeitspende für in Not geratene Kolleginnen und Kollegen

Ein ungewöhnliches Projekt startete die Mitarbeitervertretung im Bischöflichen Ordinariat in Eichstätt zusammen mit dem Dienstgeber. Beschäftigte können für andere Beschäftigte, die in eine Notlage geraten, Arbeitszeit spenden.

Auch in die KODA-Arbeitsgruppe „Beruf und Familie“ wurde das Thema eingebracht. Obwohl die meisten Mitglieder dem Thema positiv gegenüberstanden, eine Verortung im ABD fand die Eichstätter Regelung jedoch (bisher) nicht. Es herrschte Einigkeit, dass das Thema allen kirchlichen Arbeitgebern und Beschäftigten kommuniziert werden sollte.

Das Interview zum Thema führte Norbert Staudt, Pressestelle der Diözese Eichstätt, mit Amtschef Thomas Schäfers und Josef Glatt-Eipert von der Mitarbeitervertretung.

Wir sind heute zum Thema Arbeitszeitspende zusammengekommen. Was ist das eigentlich?

Glatt-Eipert: Bei der Arbeitszeitspende geht es darum, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an andere Kolleginnen und Kollegen Arbeitszeit spenden, wenn diese in eine Notlage geraten.

Schäfers: Das ist ein Instrument, das wir auf Anregung der Mitarbeitervertretung



Eichstätter Pioniere. Mitarbeitervertreter Josef Glatt-Eipert (rechts) und Amtschef Thomas Schäfers (links) stellen das Projekt vor.

Foto: Norbert Staudt/Pressestelle Diözese Eichstätt

in einem Regelwerk aufgearbeitet haben. Wir haben hin und wieder Situationen, in denen Mitarbeitende mit ihren Urlaubstagen bestimmte familiäre Engpässe und Nöte nicht allein bewältigen können. Und da sind andere bereit zu sagen: Ich brauche nicht 30 Tage Urlaub, ich gebe dir einen Teil davon ab.

Warum sollte sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Arbeitszeit spenden lassen? Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein?

Glatt-Eipert: Wie Herr Schäfers schon sagte, wenn jemand in Notlage gerät und selbst keine Überstunden, keine Mehrarbeitszeit, keine Urlaubstage mehr hat und auch die rechtlichen Grundlagen wie etwa Kinderkrankengeld schon ausgeschöpft sind.

Kann das jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin beantragen oder gibt es da irgendwelche Voraussetzungen, außer dass die Situation gegeben sein muss?

Glatt-Eipert: Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter kann spenden und jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann den Antrag bei der Personalverwaltung stellen, völlig unbürokratisch.

Wie läuft so eine Spende dann ab?

Glatt-Eipert: Vom Ablauf her ist das so: Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter stellt einen Antrag an die Personalverwaltung. Dann wird von Dienstgeberseite zur Arbeitszeitspende aufgerufen. Die Spenden werden gesammelt und dann wird verteilt.

Schäfers: Uns war wichtig, ein einfaches und überschaubares Modell zu schaffen.



Zeit schenken. Eichstätter Ordinariatsbeschäftigte schenken Kolleginnen und Kollegen in Not Arbeitszeit.

Foto: Quality Stock Arts/stock.adobe.com

Das heißt, ich spende meine Zeit, und die kann jemand anders nutzen, unabhängig davon, welche Vergütungsstufen bei den beteiligten Personen dahinterliegen. Im Antrag soll definiert werden: Wie viel Zeit wird als Zeitspende benötigt? Wir wollen also keine „Haldenbildung“. Wir wollen nicht Spendenzeit, die niemand braucht. Es soll möglichst konkret und möglichst einfach sein.

Ist denn der Datenschutz gewährleistet?

Glatt-Eipert: Der Datenschutz war uns wichtig, deshalb ist alles anonym. Es erfährt niemand, wer angefragt hat und warum. Und es erfährt niemand, wer die Stunden bekommen hat und wer sie spendet hat.

Schäfers: Das Regelwerk spricht von „Notlagen“ – und mehr muss man dann auch nicht wissen.

Glatt-Eipert: Den Begriff „Notlage“ haben wir eher weit gefasst, es kann sich dabei um längerfristige Erkrankungen von engen Familienangehörigen handeln, aber auch um Katastrophensituationen, wie sie etwa beim Hochwasser in Passau aufgetreten sind.

Und wer entscheidet dann, ob das jetzt ein Notfall ist und ob die Not groß genug ist?

Glatt-Eipert: Das entscheidet ein Gremium, bestehend aus Personen aus der Personalverwaltung und der Mitarbeitervertretung.



Nicht nur für Neueingestellte. Das komplette Tarifrecht in 86 Stichworten, KODA Kompass 74 & 75 unter www.kodakompass.de

Arbeitszeitspende – Vorbilder gibt es schon

Der erste Fall einer Arbeitszeitspende ist in Frankreich bekannt geworden. Hier spendete die Belegschaft einer Firma 2010 für den Vater eines an Krebs erkrankten Mädchens 262 Tage (Urlaub und Überstunden), damit dieser sich um seine Tochter kümmern konnte. Daraufhin verabschiedete das französische Parlament ein Gesetz, dass Beschäftigte auf Urlaubstage verzichten und an Kolleginnen und Kollegen weitergeben können.

2014 machte erstmals in Deutschland eine Firma mit einer Arbeitszeitspende auf sich aufmerksam. In Aschersleben in Sachsen-Anhalt spendete die Mitarbeiterschaft des Autohauses Schmidt & Söhne für einen Kollegen, dessen Frau an Krebs erkrankt war, 74

Urlaubstage. Bei der Firma Frankenschotter in Eichstätt spendeten Mitarbeitende 2017 circa 200 Tage für einen Kollegen, dessen Kind an Krebs erkrankt war. Mitarbeitende der Berliner Firma mts Systems GmbH spendeten 2018 für einen Kollegen, der Zeit für seinen schwer kranken Sohn benötigte, 133 Tage. Anfang 2022 gab es eine Aktion der Mitarbeitervertretung der Diakonie Rummelsberg. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auhof bei Hilpoltstein haben etwa 90 Tage an einen Kollegen gespendet. Dieser konnte sich so um seine krebskranke Frau und seine Kinder kümmern. Die Kolleginnen und Kollegen haben so lange Stunden gespendet, dass der Mitarbeiter bei seiner Frau bleiben konnte, bis sie gestorben ist.

Es geht also auch nicht so einfach nach Gutdünken?

Schäfers: Es soll transparent und auch fair sein.

Welche Motivation hat jetzt der Dienstgeber, so eine Vereinbarung abzuschließen oder gibt es da pastorale Hintergründe?

Schäfers: Das Modell beruht auf einer Kultur, die tief verwurzelt in unserem Haus ist. Ich erlebe es immer wieder, wie solidarisch und unterstützend Dienstgemeinschaften funktionieren. Das ist großartig und das wollen wir unterstützen. Uns kam es darauf an, ein „Werkzeug“ zu schaffen, das für alle bekannt und transparent beschrieben ist. Das ist der Vorteil, den ich in dieser Dienstvereinbarung sehe.

Glatt-Eipert: Und es ist ein positives Aushängeschild, dass die Kirche so etwas macht.

Was kann an Stunden oder Tagen eingebracht werden?

Glatt-Eipert: Wir haben ja relativ klar geregelt, was gespendet werden kann: Überstunden, Mehrarbeitsstunden, Stunden aus dem Arbeitszeitkonto, Stunden aus dem Gleitzeitkonto, die sonst verfallen würden und Urlaubstage, die über den gesetzlichen Urlaub hinausgehen. Es gibt ja Leute, die schaffen es gar nicht, den

Urlaub abzubauen, gerade wenn sie selber länger krank sind.

Schäfers: Man kann nicht grenzenlos spenden und soll sich auch nicht selbst überfordern. Der gesetzliche Urlaubsanspruch bleibt erhalten und steht nicht zur Verfügung. Darüber hinaus hat man Freiheit.

Werkam auf das Thema Arbeitszeitspende?

Schäfers: Wir sind jetzt nicht ganz vorne in der Bewegung. Es gibt viele Firmen, die haben mit einem solchen Modell gute Erfahrungen gemacht. Bei uns ist das im Grunde genommen etwas, was sich harmonisch in die Kultur einfügt.

Glatt-Eipert: 2014 kam ein Mitarbeiter mit der Idee auf die MAV zu. Die MAV stellte dann den Antrag. Die Recherchen ergaben, dass es ja schon viele positive Vorreiter gibt.

Frage zum Abschluss: Diese Dienstvereinbarung hört sich ja von beiden Seiten recht positiv an.

Glatt-Eipert: Ja, aber auch wenn wir dies jetzt abgeschlossen haben, hoffen wir, dass wir das möglichst wenig brauchen. Aber wenn wir es brauchen, dann sollen möglichst viele Leute spenden.

Schäfers: Genau! Wir sind gespannt, wie diese Möglichkeit angenommen wird.

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

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 0175/295 23 87
Ludwig Utschneider 088 22/94 93 00

Erzdiözese Bamberg
Stefan Hoffmann 09 51/5 02 15 34
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 Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 08 421/5 02 48

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 08 331/92 67 11 74
Klaus Probst 09 075/60 35

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

Diözese Passau
Andreas Nock 08 561/91 81 23
Ramona Würdinger 08 51/39 37 10 1

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 08 095/87 10 22
Franz Dirnberger 08 662/66 55 05
Manfred Weidenthaler 08 034/40 84
Robert Winter 08 921/37 14 85

Entsandte GEWERKSCHAFTSVERTEPETER
Martin Laußer (IG BAU) 
08 158/90 76 88
Sonja Mitze (KEG) 
08 923/36 85 77 00

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,
Telefon 08 21/31 66-89 82.
Die Geschäftsstelle gibt *keine*
Auskünfte zu Tarifregelungen.

Gerne geben wir als Dienstnehmer-
vertreterinnen und -vertreter Auskunft zu
tariflichen Regelungen. Die Telefonnum-
mern sind links abgedruckt.
Wir dürfen aber keine Rechtsberatung
durchführen.

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

Krefting übergibt an Mitze

Katholische Erziehergemeinschaft (KEG) engagiert sich weiter in der Kommission

Ende 2022 hat Bayerns KEG-Landesvorsitzende Walburga Krefting ihre Mitarbeit in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen beendet. Krefting war seit Sommer 2019 als Nachfolgerin von Ursula Lay Koalitionsvertreterin in der Bayerischen Regional-KODA.

Seit 2017 sind mit der KEG als Mitgliedsgewerkschaft der dbb beamtenbund und tarifunion und der IG Bauen-Agrar-Umwelt zwei Koalitionen in der Kommission vertreten.

Walburga Krefting engagierte sich im Besonderen für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst und unterstützte hier auch den mitarbeiterseitigen Arbeitskreis Kita-Personal. Ihre Aufgabe als Landesvorsitzende der KEG übt sie weiterhin aus und ist im Rahmen dieser Tätigkeit auch

Mitglied der Bundestarifkommission von dbb beamtenbund und tarifunion. Krefting dazu: „Unverändert werde ich mich als Mit-



Walburga Krefting (links) und
Sonja Mitze.

Foto: KEG Bayern

glied der Verhandlungskommission des dbb bei den kommenden Tarifverhandlungen im Frühjahr 2023 in Potsdam für die KEG und für alle Beschäftigten im Tarifbereich engagieren.“

Anstelle von Krefting steigt nun die Rechtsanwältin Sonja Mitze für die KEG in die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA ein. Mitze ist in der Rechtsabteilung der KEG Bayern tätig und kennt daher die vielfältigen Themenfelder eines Berufsverbands im Detail. Krefting ist dankbar, hier eine passende Nachfolge-Lösung gefunden zu haben: „Ich freue mich sehr, dass es gelungen ist, unsere kompetente Anwältin in diese anspruchsvolle Aufgabe entsenden zu dürfen und dass die KEG Bayern weiterhin als gewerkschaftliche Vertretung in diesem Gremium wirken kann“.

Ludwig Utschneider

Das ist neu im Sozial- und Erziehungsdienst

Alle vom
öffentlichen Dienst
übernommenen
Änderungen.
Alle kirchlichen
Ergänzungen.
Bitte starten Sie hier.



Foto: S.H.exclusiv/stock.adobe.com

Wer (nicht) betroffen ist

Alle in die S-Tabelle Eingruppierten profitieren

Die neuen Regelungen gelten *ausschließlich* für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst. Sie erfassen die pädagogischen Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen. Aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in anderen Bereichen können betroffen sein, zum Beispiel in Heimen, Jugendzentren, Ganztagschulen und sogar in der Telefonseelsorge.

Richtige Zuordnung erkennen

Ob die eigene Tätigkeit dem Sozial- und Erziehungsdienst zugeordnet ist, erkennen Beschäftigte an der Entgeltabrechnung. Nur wer nach der S-Tabelle bezahlt wird, gehört zum Sozial- und Erziehungsdienst.

Manchmal befindet sich im Feld mit der Entgeltgruppe ein „S“ vor der Zahl. In anderen Fällen gibt es ein eigenes Feld „Tarifbezeichnung“. Steht dort „SuE“, wird die oder der Beschäftigte ebenfalls nach der S-Tabelle bezahlt.

Im Zweifel können Beschäftigte bei ihrer Bezügestelle nachfragen. Die Kontaktdaten befinden sich meist auf der Entgeltabrechnung.

Auszubildende

Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auszubildende werden in der Regel nicht nach der S-Tabelle bezahlt. Die Regelungen gelten für sie daher nicht. Manche sind allerdings bereits während der Ausbildung als pädagogische Beschäftigte angestellt. Dann gelten die neuen Regelungen für sie. Entscheidend ist, was vertraglich vereinbart wurde.

Altfälle in der allgemeinen Tabelle

Einzelne Erzieherinnen und Erzieher sowie Heilpädagoginnen und -pädagogen, die bereits im September 2005 im Dienst waren, hatten 2010 und 2016 eine Wahlmöglichkeit. Manche haben damals

den Wechsel in die S-Tabelle nicht beantragt. Diese Beschäftigten erhalten nun eine weitere Chance, in die S-Tabelle zu wechseln. ➤ Davon Betroffene lesen bitte zuerst weiter auf Seite 19.

Manfred Weidenthaler

Persönliche / Organisatorische Daten	
Personaln.:	094 Geburtsdatum: 0
Kostenstelle:	03 Eintritt: 1
Tarifgr./-stufe:	S-3/W Austritt:
Steuerklasse:	3 Kinderfreibetr.:
Faktor:	0,000 Jahresfreibetr.:
Konfession AN/EG:	RK/ Monatsfreibetr.:

J. Dauer-end	Tarif	Tarifbezeichn.
20016	TVöD	SuE
Gilt-bis	Tar-Grp	Reg
3	BYW	03
TZ-Nenn	Arb-Std/-Tag	Arbz-V
		BDA
		5,0000
:f Nächste Stufensteig.		
09.2026		

Ob jemand in die S-Tabelle eingruppiert ist, steht auf der Abrechnung. Leider steht es je nach Software an unterschiedlichen Stellen.

Zwei zusätzliche freie Tage für alle

Die neuen Regenerationstage werden für 2022 nachträglich gewährt

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten pro Jahr zwei zusätzliche Tage frei. Diese neuen „Regenerationstage“ sind keine Urlaubstage. Daher gelten für sie eigene Vorschriften.

Anspruch bei Teilzeit

Beschäftigte, die an weniger als fünf Tagen pro Woche arbeiten, haben anteiligen Anspruch:

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

Ändert sich die Verteilung im Laufe des Jahres, ändert sich auch der Anspruch.

Beispiel: Eine Teilzeitkraft arbeitet bis August drei Tage die Woche. Sie hat in dieser Zeit Anspruch auf einen Regenerationstag. Durch den neuen Dienstplan muss sie ab September vier Tage pro Woche arbeiten. Sie hat daher ab September auch Anspruch auf den zweiten Regenerationstag.

Beispiel: Eine Erzieherin ist bis August in 5-Tage-Woche tätig. Sie nimmt ihre zwei Regenerationstage. Ab September arbeitet sie nur noch drei Tage pro Woche. Trotzdem muss sie den bereits gewährten zweiten Regenerationstag *nicht* nacharbeiten. Als sie die beiden Tage beantragt und genommen hat, hatte sie Anspruch auf zwei Tage.

Es kommt also immer auf die aktuellen Verhältnisse zum Zeitpunkt von Antrag und Inanspruchnahme an.

Erst nach vier Monaten Anspruch auf den zweiten Tag

Wenn Beschäftigte nicht für mindestens vier Kalendermonate eines Jahres Entgeltanspruch haben, besteht auch bei 5-Tage-Woche nur Anspruch auf *einen* Regenerationstag.

Beispiel: Eine neu eingestellte Sozialpädagogin nimmt am 1. Oktober ihre Tätigkeit als Schulsozialarbeiterin auf. Sie hat im laufenden Kalenderjahr nur Anspruch auf einen Regenerationstag.

Beispiel: Ein Rückkehrer aus Sonderurlaub nimmt am 1. Juli seine Tätigkeit wieder auf. Ein Regenerationstag steht ihm von Anfang an zu. Nach vier Monaten mit Entgeltanspruch erfüllt er auch die Voraussetzung für den zweiten Regenerationstag.

Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach Mutterschutzgesetz und Zeiten mit Krankengeldanspruch führen nicht zu einer Verringerung der Zahl der Tage.

Krank am freien Tag

Sobald ein Regenerationstag beantragt und genehmigt wird, ist der betreffende Tag arbeitsfrei. Für Krankheit an arbeitsfreien Tagen gibt es, jedenfalls im Grundsatz, keinen Anspruch auf Ersatz. Beim Erholungsurlaub gibt es eine andere gesetzliche Regelung. Regenerationstage sind jedoch keine Urlaubstage.

Freie Terminwahl

Die Beschäftigten entscheiden selbst, wann sie einen Regenerationstag nehmen möchten. Der Tag ist spätestens vier Wochen vorher in Textform, zum Beispiel per Email, zu beantragen. Der Dienstgeber darf nur aus *dringenden* betrieblichen oder dienstlichen Gründen einen Termin ablehnen. Es müssen also schwerwiegende Umstände vorliegen, die das Gewähren des Wunschtermins unmöglich oder unzumutbar machen.

Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn bereits feststeht, dass an dem Wunschtermin mehrere Beschäftigte wegen Fortbildung, Urlaub oder anderen Gründen abwesend sein werden. Würde dadurch die Betreuung der Kinder gefährdet, kann der Dienstgeber den Termin ablehnen.

Selbstverständlich ist es möglich, im Einvernehmen auf die vier Wochen Antragsfrist zu verzichten.

Rechtzeitig nehmen

Versäumen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Regenerationstage rechtzeitig zu nehmen, verfallen sie. Das gilt auch, wenn sie wegen Krankheit nicht genommen werden konnten.

Die Tage müssen bis 31. Dezember des jeweiligen Jahres in Anspruch genommen werden. Nur wenn der Dienstgeber die Gewährung abgelehnt hat, werden die Tage ins Folgejahr übertragen. Sie müssen dann bis spätestens 30. September des Folgejahres genommen werden. Eine Auszahlung der Regenerationstage ist nicht vorgesehen, auch nicht bei Ausscheiden aus dem Dienst.

Um das Verfallen der Tage zu vermeiden, empfiehlt es sich, die Tage nicht erst „auf den letzten Drücker“ nehmen zu wollen.

Sonderregelung für 2022

Einzelne Einrichtungen haben 2022 die Regenerationstage schon im voraus gewährt. Für alle anderen Einrichtungen gilt: Die Tage für 2022 können bis Ende Dezember 2023 genommen werden.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage:
§ 2a der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.



Kraft tanken durch „Waldbaden“. Die Arbeit im Sozial- und Erziehungsdienst ist belastend. Die Regenerationstage sollen Gelegenheit zum Auftanken geben.

Foto: Winfried Sixell/pixelio.de

SuE-Zulage für viele Tätigkeiten

Neue Zulage wertet Erziehungsdienst und Sozialarbeit auf

Für alle Beschäftigten in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11a wurde eine Zulage von 130 Euro beschlossen. Das betrifft unter anderem die Ergänzungs- und Fachkräfte in Kindertagesstätten. Wer als Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter in die Entgeltgruppen S 11b bis S 15 eingruppiert ist, erhält 180 Euro monatlich. Teilzeitkräfte erhalten die Zulagen anteilig.

Die Arbeit im „Sozial- und Erziehungsdienst“ (SuE) ist heute weit herausfordernder als früher. Kinder, Jugendliche, Klientinnen und Klienten sowie Ratsuchende sind vielfältiger in ihren Situationen und Problemen. Den wachsenden Herausforderungen in der täglichen Arbeit mit den Zielgruppen sollte durch eine finanzielle Aufwertung Rechnung getragen werden. Alle Beschäftigten bis Entgeltgruppe S 11a erhalten daher 130 Euro im Monat mehr. Das gilt auch für pädagogische Helferinnen und Helfer der Entgeltgruppe S 2 sowie Leitungen und stellvertretenden Leitungen sehr kleiner Kitas.

Die übrigen Kita-Leitungen und Stellvertretungen ab Entgeltgruppe S 13 wurden bereits 2015 um ein bis drei Entgeltgruppen höhergruppiert.

Sozialarbeiterinnen und -arbeiter mit entsprechender Tätigkeit in den Entgelt-

gruppen S 11b bis S 15 erhalten eine Zulage in Höhe von 180 Euro.



Herausfordernder denn je. Mehr Anerkennung für erzieherische und sozialpädagogische Tätigkeiten.

Foto: Robert Kneschke/stock.adobe.com

Höhere Jahressonderzahlung und Betriebsrente

Die SuE-Zulage wird wie Tabellenentgelt behandelt. Das bedeutet, dass die Beschäftigten auch mehr Jahressonderzahlung und „besondere Einmalzahlung“ erhalten. Die Zulage ist zuzusatzversorgungspflichtig. Sie wirkt sich also positiv auf die Betriebsrente, die Zusatzversorgung, aus.

Nachzahlung ab Juli 2022

Die Zulage wurde rückwirkend zum 1. Juli 2022 eingeführt. Das Geld ist in den meisten Einrichtungen bereits nachgezahlt worden. Soweit die Nachzahlung nach November 2022 erfolgte, wurde auch die Jahressonderzahlung und die „besondere Einmalzahlung“ neu berechnet. Beschäftigte haben sechs Monate Zeit, mögliche Fehler zu reklamieren. Diese Ausschlussfrist beginnt mit der Inkraftsetzung der Regelungen im diözesanen Amtsblatt. Sie ist also noch nicht abgelaufen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 1 Abs. 6 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Anspruch auf Umwandlungstage

Wer will, kann einen Teil der SuE-Zulage in freie Tage umwandeln

Wer die SuE-Zulage erhält, kann einen Teil der Zulage in ein oder zwei zusätzliche freie Tage umwandeln. Der Anspruch auf diese „Umwandlungstage“ besteht zusätzlich zum Anspruch auf „Regenerationstage“.

Prinzip: Zeit gegen Geld

Wer die zusätzlichen freien Tage möchte, muss sie selbst finanzieren. Die Kosten für den Tag werden errechnet und anschließend von der SuE-Zulage abgezogen.

Daher können auch nur Beschäftigte, welche die SuE-Zulage erhalten, die Umwandlungstage beanspruchen. Wenn

der Dienstgeber einverstanden ist, können andere Beschäftigte unbezahlte Arbeitsbefreiung erhalten.

Ankündigung erforderlich

Damit die Einrichtungen ein wenig besser planen können, müssen Beschäftigte ankündigen, ob sie im Folgejahr möglicherweise Umwandlungstage nehmen wollen.

Die Absicht, möglicherweise Umwandlungstage zu nehmen, muss bis 31. Oktober des Vorjahres in Textform, zum Beispiel per Email, erklärt werden. Für das Jahr 2023 gilt eine Sonderregelung. Die

Ankündigung muss bis spätestens 31. März 2023 erfolgen.

In dieser sogenannten „Geltendmachung“ muss nicht stehen, an welchem konkreten Tag die oder der Beschäftigte frei haben will. Beschäftigte können später entscheiden, ob und wann sie einen konkreten Umwandlungstag beantragen.

Konkreten Antrag vier Wochen vorher stellen

Spätestens vier Wochen vor dem Wunschtermin müssen Beschäftigte in Textform mitteilen, wann sie frei ha-

ben möchten. Der Dienstgeber darf den Wunschtermin nur aus *dringenden* dienstlichen oder betrieblichen Gründen ablehnen. Die Ablehnung muss er spätestens zwei Wochen vor dem entsprechenden Datum mitteilen. Selbstverständlich kann im Einvernehmen auf die vier Wochen Ankündigungsfrist verzichtet werden.

Ausrechnen des Gegenwerts

Ein Umwandlungstag ist der Tausch von Geld gegen Zeit. Dazu muss der Geldwert des Tages bestimmt werden. Überall, wo nach Dienstplänen oder mit festen Arbeitszeiten gearbeitet wird, gilt: Die Zahl der an diesem Tag zu leistenden Stunden wird mit dem jeweiligen Stundenentgelt multipliziert. Das Ergebnis wird von der SuE-Zulage abgezogen.

Beispiel: Eine Erzieherin will an einem Dienstag ihren Umwandlungstag nehmen. Laut Dienstplan muss sie dienstags immer 7 Stunden arbeiten. Die Zahl der Stunden wird mit dem Stundenentgelt multipliziert. Das Stundenentgelt hängt von der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe ab. Die Mitarbeiterin ist in der Stufe 4 der Entgeltgruppe S 8a eingruppiert. Ihr Stundenentgelt beträgt 21,80 Euro. $7 \times 21,80 \text{ Euro} = 152,80 \text{ Euro}$. Ihr werden im folgenden Monat 130,00 Euro vom Brutto-Betrag ihrer SuE-Zulage abgezogen. Da ihre SuE-Zulage nur 130 Euro pro Monat beträgt, erhält sie also in diesem Monat 0 Euro Zulage. Die restlichen 22,80 Euro werden dann im nächsten Monat abgezogen.

Wenn es keinen Dienstplan und keine festen Arbeitszeiten gibt, wird mit der



Das Geltendmachen bis 31. Oktober des Vorjahres ist der „Türöffner“ zu den freien Tagen. Ob Beschäftigte sich tatsächlich frei nehmen, also durch die Tür gehen, können sie später entscheiden. Foto: M. Weidenthaler

durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit gerechnet. Bei Vollbeschäftigten in 5 Tage-Woche sind das 7,8 Stunden pro Tag (39 Std. / 5). Bei einer Teilzeitkraft mit 18 Stunden Beschäftigungsumfang und 3 Tage-Woche sind das 6 Stunden (18 Std./3).

Anspruch auch bei Teilzeit

Alle Beschäftigten mit SuE-Zulage können bis zu zwei Umwandlungstage in Anspruch nehmen. Das gilt sogar für Beschäftigte, die nur an einem Tag pro Woche arbeiten.

Anspruch auf „ersatzfrei“ bei Krankheit

Es gibt keine ausdrückliche Regelung, was passiert, wenn Beschäftigte am Umwandlungstag arbeitsunfähig krank sind. Es ist allerdings davon auszugehen, dass sie einen freien Ersatztag bekommen müssen. Das Bundesarbeitsgericht hat dies in einem vergleichbaren Fall aus der Metallindustrie so entschieden. Die Kürzung der SuE-Zulage kann erst nach „erfolgter Arbeitsbefreiung“ vorgenommen werden.

Das Ausgeführte gilt für Umwandlungstage. „Regenerationstage“ sind keine Umwandlungstage.

Tipp: Wunschtermin optimieren

Die Jahressonderzahlung und die besondere Einmalzahlung hängen im Regelfall vom durchschnittlichen Entgelt in den Monaten Juli bis September ab. Wer in dieser Zeit weniger SuE-Zulage bekommt, erhält auch etwas weniger Jahressonderzahlung und etwas weniger besondere Einmalzahlung. Beschäftigte, die das vermeiden möchten, sollte die Umwandlungstage so legen, dass der Entgeltabzug nicht zwischen Juli und September erfolgt.

Kein Nachteil durch nicht genommene Tage

Am Jahresende verfällt der Anspruch auf bis dahin nicht genutzte Umwandlungstage. Beschäftigte haben dadurch aber keinen Nachteil. Für Tage, die nicht in Anspruch genommen wurden, wird auch nichts vom Entgelt abgezogen. Es ist also zulässig, die Tage auf Vorrat geltend zu machen und später zu entscheiden, ob man sie wirklich nehmen will.

Manfred Weidenthaler

Die Stundenentgelte

Stand Dezember 2022. Die Werte sind errechnet nach der Formel: (Tabellenentgelt + SuE-Zulage) / 4,348 Wochen / 39 Std. Wer weitere in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen erhält, zum Beispiel Praxisanleiterzulage, hat etwas höhere Abzüge.

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 15	21,59	23,08	24,65	26,46	29,37	30,63
S 12	20,83	22,25	24,12	25,77	27,81	28,68
S 11b	20,55	21,96	22,94	25,46	27,42	28,60
S 10	18,56	20,37	21,28	23,98	26,18	27,99
S 8b / S 9	18,43	19,70	21,19	23,36	25,42	26,99
S 8a	18,05	19,30	20,58	21,80	22,99	24,23
S 7	17,61	18,82	20,02	21,23	22,13	23,49
S 4	16,87	18,03	19,08	19,80	20,47	21,53
S 3	15,94	17,03	18,04	18,97	19,39	19,90
S 2	14,79	15,45	15,95	16,48	17,08	17,69

Rechtsgrundlagen:

- § 2a Abs. 3 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.
- Zum Anspruch auf einen freien Ersatztag bei Arbeitsunfähigkeit: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.2.2022, 10 AZR 99/21
- Möglichkeit unbezahlter Arbeitsbefreiung: § 29 Abs. 3 Satz 2 ABD Teil A, 1.

Wir sagen danke!



**Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
es ist Zeit „DANKE“ zu sagen.**

Wir bedanken uns bei Ihnen für

- › das entgegengebrachte Vertrauen
- › die jahrzehntelange gute und konstruktive Zusammenarbeit
- › die vielen interessanten Gespräche, die wir mit Ihnen führen durften
- › die Gastfreundschaft, die Sie uns bei Gesprächen vor Ort entgegenbringen
- › Ihr Feedback
- › Ihre Geduld, wenn es mal etwas länger dauert

**Wir freuen uns auf viele weitere Jahre – mit Ihnen an unserer Seite.
Mit den besten Wünschen für ein erfolgreiches und vor allem gesundes neues Jahr 2023.**

Ihre Versicherungskammer Bayern

Rückgruppierungsschutz für Leitungen weiter verbessert

Sinkt die Durchschnittsbelegung in einer Kita, kann dies zu einer Rückgruppierung der Leitung und der stellvertretenden Leitung führen. Bislang galt, dass eine Rückgruppierung in Frage kam, wenn der Schwellenwert drei Jahre lang um mehr als 5 Prozent unterschritten wurde.

Der Rückgruppierungsschutz wurde jetzt so verbessert, dass es in der Praxis nur noch äußerst selten zu einer Rückgruppierung kommen dürfte. Ab jetzt gilt:

- Eine Rückgruppierung kann nur erfolgen, wenn die Platzzahl drei Jahre in Folge um mindestens 7,5 Prozent unterschritten wird.
- Eine Unterschreitung von mehr als 7,5 Prozent auf Grund der Aufnahme von Kindern mit erhöhtem Förderbedarf (Integrationskinder) führt jedoch nicht zur Rückgruppierung.
- Ist die Unterschreitung des Schwellenwertes auf eine Maßnahme des Arbeitgebers zurückzuführen, erfolgt ebenfalls keine Rückgruppierung. Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn der Dienstgeber die Einrichtung teilt oder verkleinert.

Zusätzlich hat die KODA eine besondere kirchliche Schutzvorschrift beschlossen:

- Festgelegt wurde, dass auch eine Unterschreitung des Schwellenwertes auf Grund von Personalmangel nicht zu einer Rückgruppierung führen soll. Davon kann nur aus dringenden Gründen abgewichen werden. Ein dringender Grund kann allenfalls vorliegen, wenn die Kommune mit Kürzung der Fördermittel droht, falls die Leitung nicht rückgruppiert wird.

Erhalten bleibt die für die Leitungen im Vergleich zum öffentlichen Dienst günstigere Zählweise der Plätze bei Integrationskindern und Kindern unter drei Jahren.

In der Summe ist das Auffangnetz bei Absinken der Kinderzahlen jetzt so dicht, dass es nur noch äußerst selten zu einer Rückgruppierung von Leitungen und ihren ständigen Stellvertretungen kommen dürfte. Das gibt Leitungen erheblich mehr finanzielle Sicherheit.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Anmerkung Nr. 9 zur Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.



Absturzsicher. Rückgruppierungen von Leitungen sind künftig weitgehend ausgeschlossen.

Foto: MellisaMN/stock.adobe.com

So funktioniert der Schutz konkret

Eine Kita wird von 75 Kindern besucht. 5 Kinder haben eine Behinderung beziehungsweise sind von Behinderung bedroht (Sie zählen dreifach.). 20 Kinder sind unter 3 Jahre alt (Sie zählen doppelt.). Dazu kommen 50 weitere Kinder.

Rechnerische Durchschnittsbelegung:
5 x 3 plus 20 x 2 plus 50 x 1 = 105 Plätze

Der Schwellenwert von 100 Plätzen ist überschritten. Die Leitung ist in die Entgeltgruppe S 16 eingruppiert.

Vier mögliche Entwicklungen:

Szenario 1

Im nächsten Jahr fallen 12 Regelkinder weg. Die rechnerische Platzzahl sinkt auf 93. Sie steigt auch in den nächsten Jahren nicht mehr an. Der Schwellenwert ist um 7 Prozent unterschritten. Da die Unterschreitung weniger als 7,5 Prozent beträgt, ist sie unerheblich. Die Leitung bleibt in der Entgeltgruppe S 16.

Szenario 2

Die Kita wird zu einer inklusiven Einrichtung umstrukturiert. Dadurch sinkt die Zahl der belegbaren Plätze.

Der für die Eingruppierung maßgebliche Schwellenwert wird dauerhaft um 10 Prozent unterschritten. Trotzdem bleibt die Leitung in der S 16, da die Unterschreitung auf die Aufnahme von mehr „Kindern mit erhöhtem Förderbedarf“ zurückzuführen ist.

Szenario 3

Wegen Personalmangel wird eine Gruppe geschlossen. Die rechnerische Belegung sinkt drei Jahre in Folge auf unter 90 Plätze. Trotzdem erfolgt in aller Regel keine Rückgruppierung, da die Verkleinerung auf Personalmangel zurückzuführen ist. Das gilt auch dann, wenn die Situation mehr als drei Jahre andauert.

Szenario 4

Die Kirchenverwaltung entscheidet, die Einrichtung in einen Kindergarten und eine Kinderkrippe aufzuteilen. Beide erhalten eine eigene Leitung. Die Platzzahl halbiert sich. Trotzdem behält die „alte“ Leitung ihre Eingruppierung, da es sich um eine Unterschreitung auf Grund „vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen“ handelt.

Berechnungszeitraum für Kita-Leitungen fairer

Jetzt zählt der Jahresdurchschnitt bei der Belegung

Die Eingruppierung von Kita-Leitungen und ihren Stellvertretungen hängt von der Belegung der Einrichtung ab. Bislang war die Durchschnittsbelegung in den Monaten Oktober bis Dezember des Vorjahres maßgeblich.

Die KODA-Mitarbeiterseite fordert schon seit langem eine Anpassung an die heutige Buchungspraxis. In vielen Einrichtungen kommen das ganze Jahr über Kinder hinzu. Der Referenzzeitraum Oktober bis Dezember unterschätzt dann die tatsächliche Durchschnittsbelegung der Kita. Nachdem der öffentliche Dienst in dieser Frage nun vorangegangen ist, wurde auch das kirchliche Tarifrecht ABD angepasst.

Jetzt ist für die Ermittlung der Durchschnittsbelegung der Schnitt der Monate Januar bis Dezember des Vorjahres maßgeblich.

Die Regelung tritt rückwirkend zum 1. Juli 2022 in Kraft. Das bedeutet: Wurde im Jahresschnitt 2021 der Grenzwert für

eine Höhergruppierung überschritten, ist die Leitung und die Stellvertretung rückwirkend zum 1. Juli 2022 höhergruppiert. Es kann sich also lohnen, die Durchschnittsbelegung 2021 zu prüfen. Der Termin 1. Juli gilt ausschließlich und einmalig für das Jahr 2022. Ansonsten bleibt es dabei, dass Höhergruppierungen wegen gestiegener Kinderzahlen zum 1. Januar erfolgen.

Die im Vergleich zu den Kommunen bessere Zählweise der Plätze bleibt erhalten. Im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD zählen weiterhin Kinder unter drei Jahren doppelt und behinderte beziehungsweise von



Über der Grenze? Die Grenzwerte für die Höhergruppierung bleiben 40, 70, 100, 130 und 180 Kinder. Der Berechnungszeitraum ändert sich.

Foto: Denise/pixelio.de

Behinderung bedrohte Kinder dreifach in Bezug auf die Leitungs-Eingruppierungen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Anmerkung Nr. 9 zu Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.

Zulage für Praxisanleitung eingeführt

Neu eingeführt wurde eine Zulage von monatlich 70 Euro für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter. Voraussetzung für die

Gewährung ist, dass die Aufgabe vom Dienstgeber ausdrücklich „übertragen“ wird. Weiter muss die Praxisanleitung

einen Anteil von 15 Prozent an der Gesamttätigkeit ausmachen.

Beispiel: Einer vollbeschäftigten Erzieherin ist ein Auszubildender zur Praxisanleitung zugewiesen. Die Anleitung umfasst dabei mehr als nur Reflexionsgespräche. Angeleitet wird vor allem während der praktischen Arbeit, also dann, wenn beide gemeinsam tätig sind, etwa in einer Kita-Gruppe. Im Beispiel ist das dienstplanmäßig durchschnittlich in 7 von 39 Stunden der Fall. Das allein entspricht bereits 18 Prozent des Beschäftigungsumfangs der Anleiterin. Hinzu kommen möglicherweise Zusammenhangstätigkeiten, wie zum Beispiel vorbereiten und dokumentieren von fachpraktischem Unterricht. Sie erhält daher die 70 Euro Zulage.

Wer anleitet, wird meist bereits in den Vereinbarungen zwischen Schule und Träger festgehalten. Es ist selbstverständlich möglich, dass in einer Einrichtung mehrere Personen zu Praxisanleiterinnen beziehungsweise Praxisanleitern bestellt sind. Auch Kita-Leitungen erhalten die Zulage, wenn ihnen die Aufgabe übertragen ist.



Herzstück Praxisausbildung. Die Kombination von theoretischen und praktischen Elementen ist eine Stärke der Kinderpflege- und Erzieherausbildung.

Foto: oksix/stock.adobe.com

Im öffentlichen Dienst ist keine Zulage für Ergänzungskräfte in der Praxisanleitung vorgesehen. Hier hat die Bayerische Regional-KODA einen abweichenden Beschluss gefasst: Ist einer Ergänzungskraft die Praxisanleitung übertragen, dann bekommt sie auch die Zulage.

Die Zulage wird für Zeiträume gezahlt, in denen die Anleitenden Anspruch auf Entgelt haben. Dem gleichgestellt ist der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ABD Teil A, 1. Das umfasst insbesondere die Lohnfortzahlung bei Krankheit und bei Urlaub. In anderen Fällen entfällt die Zulage. Teilzeitkräften wird die Zahlung anteilig gewährt.

Die Zulage gibt es nur für die Dauer der Tätigkeit. An Kinderpflegeschulen beginnt im ersten Ausbildungsjahr der fachpraktische Unterricht an den Einsatzstellen erst im November. In diesem Fall wird für September und Oktober noch keine Praxisanleiterzulage gewährt.

Die Zulage wird gezahlt für Praxisanleitung in den Ausbildungen zur/zum Erzieher/in, Kinderpfleger/in, Sozialassistenten/in und Heilerziehungspfleger/in. Sie wird nicht gewährt für die Betreuung von Praktika, wie sie zum Beispiel Fachober-schülerinnen und -schüler ableisten.

Nicht geregelt ist die Praxisanleitung von Auszubildenden in anderen Ausbil-

dungsgängen, etwa zur „Fachkraft an bayerischen Kindertageseinrichtungen“. Gleiches gilt für die Betreuungen von Studierenden in Praxissemestern.

Sind die Voraussetzungen gegeben, wird die Zulage rückwirkend zum 1. Juli 2022 nachgezahlt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Anmerkung Nr. 1a zur Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.

Rechtsprechung zur Frage, wie der Umfang einer Praxisanleitung zu bestimmen ist: Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 9.9.2020, 4 AZR 161/20 und vom 17.3.2021, 4 AZR 218/20.

Nachzahlung vom alten Arbeitgeber

Wer seit Juli 2022 seinen Arbeitgeber gewechselt hat, wird gegenüber dem alten Arbeitgeber oft Anspruch auf Nachzahlungen haben. Dies gilt auch für Beschäftigte, die zuvor bei der Caritas oder in einer kommunalen Einrichtung tätig waren. Die Nachzahlung sollte automatisch erfolgen. In der Praxis wird es vorkommen, dass die ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits aus dem System gelöscht sind. Dann ist es notwendig, beim alten Arbeitgeber die Nachzahlung einzufordern. Dies sollte umgehend und in jeden Fall in Textform erfolgen. M.W.



Nochmal anklopfen. Oft werden Ex-Mitarbeitende wohl aktiv nachfordern müssen.

Foto: Paul Marx/pixelio.de

Mehr Zeit für Teamtage in der Kita

Im öffentlichen Dienst haben pädagogische Beschäftigte in Kitas jetzt Anspruch auf 30 Stunden pro Jahr für Vorbereitung und Qualifizierung. Der Anspruch auf diese sogenannte Verfügungszeit ist im kirchlichen Tarifrecht ABD weit höher. Daher hat die KODA beschlossen, die neue Regelung für die kirchlichen Kitas nicht zu übernehmen. Stattdessen wurde das Zeitbudget für sogenannte Teamtage erhöht. Statt bislang 19,5 Stunden pro Vollzeitstelle stehen künftig 30 Stunden für „Zwecke gemeinsamer zusätzlicher Vorbereitung und Qualifizierung“ zur Verfügung. M.W.

Rechtsgrundlage: § 7 Abs. 4 ABD Teil C, 7.



Miteinander. Das Erfolgsmodell „Teamtage“ wird ausgebaut.

Foto: Stephanie Hofschlaeger/pixelio.de

„Verfügungszeit“ mobil möglich

Die Bayerische Regional-KODA hat in ihrer November-Vollversammlung 2022 beschlossen, dass ab sofort ein Teil der mittelbaren Arbeit („Verfügungszeit“) in Kindertageseinrichtungen mobil, das heißt außerhalb der Einrichtung, erbracht werden kann.

In Kindertagesstätten leistet das pädagogische Personal nach der Dienstordnung direkte Arbeit an den Kindern (unmittelbare Arbeit). Die Mitarbeitenden haben jedoch auch Anspruch auf mittelbare Arbeit, zum Beispiel für Vorbereitungsarbeiten. Die für die mittelbare Tätigkeit zur Verfügung stehende Arbeitszeit muss mindestens 15 Prozent der gesamten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des pädagogischen Personals einer Kindertageseinrichtung

umfassen. Die Verteilung erfolgt in der Regel durch die Leitung der Kindertageseinrichtung. Diese „Verfügungszeit“ war bisher im Grundsatz in der Einrichtung zu erbringen. Nach dem Beschluss ist es nun möglich, dass in gegenseitigem Einvernehmen mit der Leitung ein Teil der mittelbaren Arbeit auch mobil, zum Beispiel von zu Hause aus, erbracht werden kann. Damit wurde ein Wunsch des pädagogischen Personals in Kitas, der vielfach an die KODA-Mitglieder herangetragen wurde, im ABD verortet.

Josef Glatt-Eipert

Rechtsgrundlage: § 7 Abs. 2 ABD Teil C, 7. „Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen“

Schnellere Stufenaufstiege für alle

Verkürzte Laufzeit ab 1. Oktober 2024

Im Jahr 2009 wurden die Eingruppierungen im Sozial- und Erziehungsdienst verbessert und die Entgelte zum Teil deutlich erhöht. Auf der anderen Seite

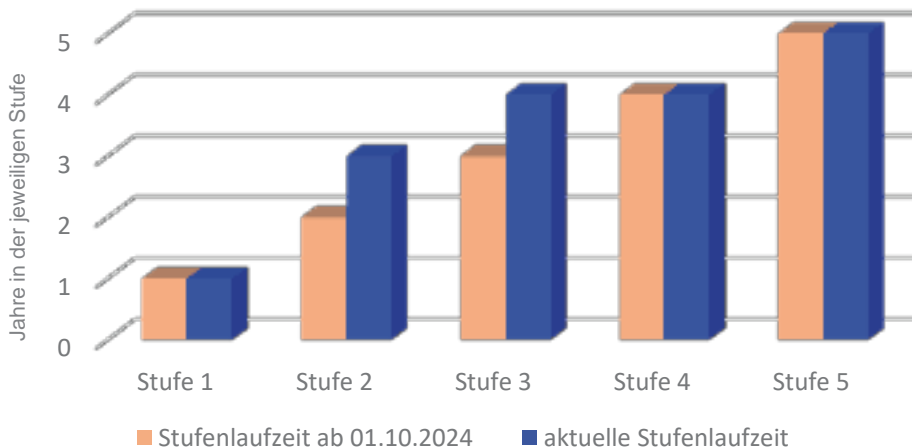
wurden Wartezeiten bis zum Aufstieg in die jeweils nächste Entgeltstufe verlängert.

Diese verlängerten Wartezeiten werden zum 1. Oktober 2024 aufgehoben. Auch

für Kinderpfleger/innen, Erzieher/innen, Kita-Leitungen, Sozialarbeiter/innen und alle übrigen SuE-Beschäftigten gelten dann die Aufstiegszeiten der allgemeinen Entgelttabelle. Für die meisten Tätigkeiten verkürzt sich die Aufstiegszeit bis zur Endstufe um zwei Jahre. Für Erzieherinnen und Erzieher in der Entgeltgruppe S 8b gelten derzeit noch besonders lange Aufstiegszeiten. Für diese Beschäftigten verkürzen sich die Zeiten um insgesamt sieben Jahre. Zudem gibt es bislang einige Tätigkeiten, in denen die Stufe 4 die Endstufe ist. Auch diese Stufenbegrenzung wird zum 1. Oktober 2024 aufgehoben.

Beschäftigte, die am 1. Oktober 2024 die neue, dann kürzere Laufzeit in ihrer Stufe bereits vollendet haben, werden zu diesem Datum höhergestuft.

Manfred Weidenthaler



Einheitliche Stufenlaufzeiten für alle Berufe. SuE-Beschäftigte erreichen dadurch in der Regel zwei Jahre früher die Endstufe. *Grafik: A.-M. Dallinger*

Rechtsgrundlage: § 24e ABD Teil A, 3.

Erzieher: Berufseinstieg in Stufe 2 für alle

OptiPrax und PiA mit Fachakademie gleichgestellt

Berufsanfängerinnen und -anfänger starten im Grundsatz in der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. Die Stufe 1 ist die Einarbeitungsstufe. Bei Erzieherinnen und Erziehern zählt jedoch das Anerkennungsjahr nach der Fachakademie bereits als Berufserfahrung. Sie beginnen sofort in Stufe 2.

In Stufe 2 starten jetzt auch Absolventinnen und Absolventen der „praxisintegrierten Ausbildungen“ zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher (OptiPrax und PiA). Ebenso gilt dies für praxisintegrierte Ausbildungen zur Heilerziehungspflegerin beziehungsweise zum Heilerziehungspfleger.

Die Neuregelung wirkt zurück auf den 1. Juli 2022. Seit diesem Datum Eingestellte werden rückwirkend höhergestuft und erhalten das höhere Entgelt nachgezahlt.

Manfred Weidenthaler



Start auf gleicher Stufe. Gut 200 Euro brutto mehr im Monat bringt die Eingangsstufe 2 PiA-Absolventinnen und -Absolventen bei Vollzeit.

Foto: Martin Augsburg/Büroecco

Rechtsgrundlage: Anmerkung zu § 1 Abs. 2 Satz 3 der Anlage zu § 44, ABD Teil A, 1.

Schulsozialarbeit mit S 12 bewertet Höhergruppierung auf Antrag

Sozialarbeiterinnen und -arbeiter mit „schwierigen“ Tätigkeiten sind in Entgeltgruppe S 12 eingruppiert. Die Beispielliste für diese im tariflichen Sinne „schwierigen“ Tätigkeiten ist überarbeitet worden. Neu aufgenommen wurde die Schulsozialarbeit. Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter sind jetzt immer der S 12 zugeordnet. Das gilt unabhängig von den konkret auszuübenden Einzeltätigkeiten.

Neu aufgenommen wurden in die Beispielliste auch Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen und von Menschen mit bestimmten Behinderungen.

Die Änderungen gelten rückwirkend zum 1. Juli 2022. Beschäftigte, die im Juni 2022 bereits im Dienst waren und jetzt neu Anspruch auf die Entgeltgruppe S 12 haben, werden nur auf Antrag höhergruppiert.

Dies ist so, weil es manchmal finanziell günstiger ist, auf die Höhergruppierung zu

verzichten. Grund dafür ist, dass die Stufenlaufzeit nach der Höhergruppierung neu beginnt. Im Einzelfall kann ein bevorstehender Stufenaufstieg innerhalb der S 11b rentabler sein als die Höhergruppierung. Für Beschäftigte in den Stufen 1 oder 6 ist die Höhergruppierung allerdings immer günstiger. Doch auch für die übrigen Stufen gilt: langfristig lohnt sich eine Höhergruppierung in fast jedem Fall.

Der Antrag auf Höhergruppierung muss bis 31. Juli 2023 gestellt sein. Er wirkt dann auf den 1. Juli 2022 zurück. Ist seit 1. Juli 2022 eine Höherstufung erfolgt, wird diese rückabgewickelt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage und Details:

- Anmerkung Nr. 9 zu Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.; zum Antragserfordernis: § 24d Teil A, 3.
- Die Entgelttabelle ist zu finden in der Anlage F zum ABD Teil A, 1.

„Verfügungszeit“ für sonstigen Erziehungsdienst

Künftig haben auch Beschäftigte im Erziehungsdienst außerhalb von Kitas Anspruch auf Zeit für Vorbereitung und Qualifizierung. Der Anspruch umfasst bei Vollbeschäftigten 30 Stunden pro Jahr. Wie die Beschäftigten die Zeit nutzen, ist nicht näher geregelt.

In der Praxis wird die vom öffentlichen Dienst übernommene Vorschrift wohl nur geringe Bedeutung haben. In den meisten Einrichtungen dürfte den Beschäftigten erheblich mehr Zeit zugebilligt werden.

Die Vorschrift gilt nur für den Erziehungsdienst, also zum Beispiel Tätigkeiten in einem Internat oder einem Jugendzentrum. Sie gilt nicht für Beratungsdienste.

M. W.

Rechtsgrundlage:

§ 3 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Heimzulage erhöht

Die Regelung über die Heimzulagen wurde neu gefasst. Werden überwiegend Menschen mit „durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf“ betreut, beträgt die Zulage rückwirkend zum 1. Juli 2022 monatlich 100 Euro. In anderen Heimen beträgt sie 50 Euro.

M. W.

Näheres: Anmerkung Nr. 1 zur Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.

S 9 – höhere Tabellenwerte

Heilpädagoginnen und -pädagogen mit entsprechender Tätigkeit, Leitungen von Kitas unter 40 Plätzen und stellvertretende Leitungen von Kitas unter 70 Plätzen sind in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert. Derzeit sind die Entgeltwerte in der S 9 aber identisch mit denen der Entgeltgruppe S 8b. Vorteil der Eingruppierung in die S 9 ist der wesentlich schnellere Stufenaufstieg. Dieser Vorteil entfällt, wenn die sehr langen Aufstiegszeiten der Entgeltgruppe S 8b 2024 verkürzt werden. Damit sich die S 9 dann wieder von der S 8b abhebt, werden die Tabellenwerte erhöht. Zum 1. Januar 2024 werden sie gegenüber der S 8b um circa 80 Euro angehoben.

M. W.



Frühzeitig unterstützen. Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter sind Ansprechpersonen für Schüler, Eltern und Lehrkräfte. Oft sind sie auch in der Projektarbeit tätig, etwa zu Medienkompetenz und Drogenprävention.

Foto: Seventyfour/stock.adobe.com

Tätigkeitsmerkmale aktualisiert

Neue Berufsbezeichnungen ergänzt und Facherzieher neu geregelt

Die Welt der Ausbildungsgänge und Berufsbezeichnungen wandelt sich. Einige Berufsbezeichnungen wurden jetzt in den Tätigkeitsmerkmalen für den Sozial- und Erziehungsdienst ergänzt. Neu geregelt sind die Anforderungen an Facherzieherinnen und -erzieher für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8b.

In den Entgeltgruppen S 2 bis S 4 wurden „Sozialassistentinnen/Sozialassistenten“ sowie „Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer“ neu aufgenommen. Im Bereich der Fachkräfte wurde die „geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung“ ergänzt.

Facherzieher in S 8b

Der Begriff „Facherzieherin“ beziehungsweise „Facherzieher“ wurde näher definiert. Im Sinne des ABDs sind dies jetzt Fachkräfte mit einer Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden. Die Einschränkung, dass Facherzieherinnen und -erzieher „einrichtungsübergreifend“ eingesetzt sein müssen, wurde gestrichen. Eine Facherzieherin, zum Beispiel für Integration und Inklusion oder Sprachförderung, ist bei entsprechender Tätigkeit jetzt immer der Entgeltgruppe S 8b zugeordnet. Die Eingruppierung in die S 8b setzt allerdings zwingend voraus, dass der Dienstgeber die entsprechende Tätigkeit ausdrücklich zugewiesen hat. Wer die Weiterbildung absolviert hat und entsprechend eingesetzt werden möchte, sollte auf seinen Arbeitgeber zugehen.

Einige bereits in der S 8b eingruppierte Facherzieherinnen und -erzieher haben keine 160-Stunden-Weiterbildung. Zwischen



Optimal fördern und Prozesse steuern. Facherzieherinnen und -erzieher sind bei Übertragung entsprechender Tätigkeit jetzt generell höher eingruppiert.

Foto: U. J. Alexander/stock.adobe.com

Dienstgeber- und Dienstnehmerseite der KODA besteht Einvernehmen, dass keine Überprüfung dieser Eingruppierungen erforderlich ist. Sie können als „Altfälle“ in der S 8b verbleiben.

Ebenfalls der Entgeltgruppe S 8b zugeordnet wurden „Fachkräfte für Kinderschutz“ gemäß § 8a SGB VIII, soweit solche bei ABD-Einrichtungen angestellt sind.

Einzelprüfung bei landesspezifischen Ausbildungen

Auf Landesebene werden immer wieder neue Ausbildungsgänge ausgebracht, um dem Personalmangel zu begegnen. So wurden jetzt Ausbildungen zur „Ergänzungskraft in bayerischen Kinder-

tageseinrichtungen“ und zur „Fachkraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen“ neu geschaffen.

Bei solchen nicht im ABD aufgeführten Ausbildungsgängen ist zu prüfen, ob sie gleichwertig im tariflichen Sinne sind. Ist das der Fall, sind die entsprechenden Beschäftigten als „sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben“, eingruppiert. Sie erhalten in diesem Fall das gleiche Entgelt wie Beschäftigte mit der Regelausbildung.

Alle Änderungen gelten rückwirkend zum 1. Juli 2022.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Tätigkeitsmerkmale in Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.

Ganztagschulen – KODA-Regelung bleibt vorerst

Im kommunalen öffentlichen Dienst fehlten bislang Tarifregelungen für Ganztagsangebote an Schulen. Jetzt wurde dort festgelegt, dass der SuE-Tarif anzuwenden ist. Allerdings fehlt es im SuE-Tarif an Tätigkeitsmerkmalen, die den besonderen Anforderungen von Ganztagschulen gerecht werden. Die Bayerische Regional-KODA hat daher entschieden, dass es im Bereich

des ABD vorerst bei der jetzigen kirchlichen Tarifregelung bleibt. Die Eingruppierung erfolgt gemäß den besonderen Merkmalen der Nr. 39 ABD Teil A, 2.3. Es wird die allgemeine Entgelttabelle angewendet.

In Einzelfällen sind Beschäftigte in kirchlichen Ganztagsangeboten gemäß Arbeitsvertrag dem Sozial- und Erziehungsdienst zugeordnet. Da diese Beschäftigten

nach der S-Tabelle bezahlt werden, sind auf sie auch alle Vorschriften für den Sozial- und Erziehungsdienst anzuwenden. Das betrifft die Zahlung der SuE-Zulage und ebenso die Regenerationstage. Da Regenerationstage in aller Regel nur während unterrichtsfreier Zeiten gewährt werden können, fließen sie in die Berechnung der Jahressollarbeitszeit ein. M. W.

Schwierige Erziehertätigkeit in Kitas

Verhandlungen auf halbem Weg stecken geblieben

In der Tarifeinigung des öffentlichen Dienstes vom Mai 2022 ist die Beispielliste für „besonders schwierige fachliche Tätigkeit“ ergänzt worden. Fachkräfte mit „besonders schwieriger fachlicher Tätigkeit“ sind in S 8b statt in S 8a eingruppiert.

S 8b sollte künftig auch bekommen, wer in Gruppen arbeitet, in denen mindestens 15 Prozent der Kindern einen erhöhtem Förderbedarf (A- und B-Status) haben. Wie üblich war geplant, die Details in den Redaktionsverhandlungen des öffentlichen Dienstes zu klären.

Diese Verhandlungen blieben erfolglos. Lediglich der Zusatz „A- und B-Status“ wurde gestrichen. Integrationsstatus A und B ist eine Bezeichnung für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf, die zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen verwendet wird.

Laut der Gewerkschaft ver.di ist es nicht gelungen, sich mit den kommunalen Arbeitgebern auf eine Definition des Begriffs „erhöhter Förderbedarf“ zu einigen.

Tarifbeispiele sind widersprüchlich

Zugleich wurde die bisherigen Regelung für Integrationsgruppen beibehalten. Danach erfolgt eine Höhergruppierung in die S 8b dann, wenn ein Drittel der Kinder behindert oder von Behinderung bedroht sind. Zumindest nach bayerischem Recht werden diese Kinder auf Grund des erhöhten Förderungsbedarfs bei der Förderung mehrfach gezählt. Das alte und das neue Merkmal scheinen sich zu widersprechen. Unklar ist im Moment, was wann anzuwenden ist.

Den Tarifparteien des kommunalen öffentlichen Dienstes ist das Problem bekannt. Eine Lösung ist noch nicht in Aussicht.

Die Bayerische Regional-KODA hat die auf halben Weg stecken gebliebene Regelung des öffentlichen Dienstes trotzdem übernommen. Damit wird sichergestellt, dass den kirchlichen Erzieherinnen und Erziehern kein Nachteil entstehen kann. Klarheit werden aber möglicherweise erst Gerichte schaffen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: Anmerkung Nr. 6 ABD Teil A, 2.3. Nr. 30



Nebulös. Die neue Regelung für Integrationsgruppen wird vielleicht erst durch Gerichte geklärt werden.

Foto: Holger Homborg/pixelio.de

Chance zum Wechsel in die S-Tabelle

Erzieher, die 2010 verzichtet haben, dürfen wechseln

2010 hatten Beschäftigte eine Wahlmöglichkeit, wenn sie in den allgemeinen Entgeltgruppen 8 oder 9 waren. Sie konnten in ihrer Entgeltgruppe bleiben oder in die damals neue S-Tabelle wechseln. Das betraf insbesondere Erzieherinnen und Erzieher mit „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“, zum Beispiel in Integrationsgruppen. Für sie war es in einzelnen Fällen finanziell günstiger, nicht in die S-Tabelle

zu wechseln. Diesen Altfällen wird jetzt nochmals die Möglichkeit zum Wechsel geboten.

Wechseln lohnt jetzt wohl immer

Die Wechselmöglichkeit kann nur Beschäftigte betreffen, die bereits im September 2005 in ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis standen und die weder 2010 noch 2016 den Wechsel in die S-Tabelle beantragt haben. Nach welcher Tabelle man bezahlt wird, ist der Entgeltabrechnung zu entnehmen. Steht dort „SuE“ oder vor der Entgeltgruppe ein „S“, ist man bereits in der S-Tabelle.

Der Wechsel dürfte vor allem durch die neue SuE-Zulage attraktiv sein. 130 Euro Zulage erhalten nur Beschäftigte, die nach der S-Tabelle bezahlt werden. Auch die beiden Regenerationstage erhalten nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der S-Tabelle.

Manfred Weidenthaler

Dritte Chance. Spätestens jetzt dürfte es Zeit zum Wechseln sein.

Foto: kerdkanno/stock.adobe.com

Rechtsgrundlage und Details: § 24c ABD Teil A, 3.



Fachkräfte gewinnen und binden

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

KODA ermöglicht die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage

Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist beinahe täglich Thema in den Medien. Mittlerweile sind davon viele Berufe und Branchen so massiv betroffen, dass betriebliche Abläufe nur noch schwer aufrechtzuerhalten sind. Auch der öffentliche Dienst ist davon nicht ausgenommen. Dort gibt es deshalb seit einigen Jahren für Kommunen die Möglichkeit, Fachkräften übertariflich eine sogenannte Arbeitsmarktzulage zu bezahlen. Mit diesem Instrument soll es den Kommunen erleichtert werden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus stark nachgefragten Berufen zu gewinnen oder an sich zu binden.

Konkurrenz zu den Kommunen

Der Mangel an qualifizierten Fachkräften ist auch im Bereich der Kirche spürbar. Zum einen liegt das daran, dass für bestimmte Berufe weniger Menschen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Zum anderen stehen kirchliche Arbeitgeber bei einigen Beschäftigtengruppen in einer scharfen Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern. Das betrifft insbesondere den Bereich der Kindertagesstätten. Ohne tarifliche

Grundlage gewähren daher einzelne kirchliche Dienstgeber bereits jetzt Arbeitsmarktzulagen. In der Regel tun sie das, wenn auch die jeweilige Kommune, zum Beispiel in ihren Kindertagesstätten, eine Arbeitsmarktzulage zahlt. Diese Situation hat die Bayerische Regional-KODA dazu bewogen, kirchlichen Arbeitgebern im Bereich des Arbeitsvertragsrechts der bayerischen Diözesen (ABD) jetzt eine tarifliche Möglichkeit zur Zahlung einer Arbeitsmarktzulage zu eröffnen.

Arbeitgeber entscheidet allein

Arbeitgeber im Bereich des ABD können in Zukunft nach freiem Ermessen eine Arbeitsmarktzulage bezahlen. Bedingung für eine Zulage ist, dass diese zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist. Die Zulage darf bis zu 20 Prozent der Stufe 2 der entsprechenden Entgeltgruppe betragen.

Der Mitarbeiterseite war es wichtig, dass die Zulage immer einer Gruppe von

Beschäftigten zu gewähren ist. Wird sie also bezahlt, steht sie allen Beschäftigten mit vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit in der Einrichtung zu. Nur wenn es keine Gruppe vergleichbarer Beschäftigter gibt, kann sie auch einzelnen Mitarbeitenden bezahlt werden. Die Dienstnehmerseite konnte in den Verhandlungen auch erreichen, dass die Mitarbeitervertretung (MAV) – wenn es eine solche in der Einrichtung gibt – vom Arbeitgeber vor Einführung einer Arbeitsmarktzulage zu informieren ist.

Mit der Arbeitsmarktzulage gibt die Bayerische Regional-KODA den kirchlichen Arbeitgebern ein Instrument an die Hand, das im Wettbewerb um Fachkräfte in manchen Fällen hilfreich sein kann. Der Einsatz dieses Instruments muss gut abgewogen und bedacht sein. Daneben gibt es eine Vielzahl anderer Möglichkeiten, die in der heutigen Zeit einen Arbeitgeber für qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv machen.

Christian Dorn

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 18.

Tariflich immer auf dem Laufenden bleiben

Unser Newsletter mit Berichten von allen Vollversammlungen

unter www.kodakompass.de auf „Start“ klicken



Jagd nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mit der Arbeitsmarktzulage haben Arbeitgeber ein Instrument, um konkurrieren zu können.

Foto: Bergringfoto/stock.adobe.com