

Endlich – EG 10 auch in der Jugendbildung

Entgeltordnung in diesem Bereich neu geregelt

Kinder und Jugendliche sind unsere Zukunft – auf diesen einfachen Nenner kann man sich schnell einigen. In der katholischen Kirche arbeiten mehr Kollegen und Kolleginnen als oft bekannt mit hohem Engagement hauptamtlich für junge Menschen, sei es in der offenen Jugendarbeit oder in der Verbands- und Bildungsarbeit. Als Qualifikation ist in der Regel entweder die abgeschlossene Hochschulbildung in sozialer Arbeit oder eine Ausbildung an der Fachakademie die Voraussetzung. Bislang waren Beschäftigte in der Ver-

bands- und Bildungsarbeit für Jugendliche im ABD Teil A, 2.11. immer eine Entgeltgruppe niedriger als Beschäftigte in der Erwachsenenbildung eingruppiert. Bis Ende 2016 war die Tätigkeit in der Jugendbildungsarbeit der EG 9 zugeordnet, danach der EG 9c. In der Sondervollversammlung der Kommission wurde im September 2017 nun der Beschluss gefasst, diese Eingruppierung zu ändern und ab 1. Januar 2018 auch die Beschäftigten in der Jugendbildung in EG 10 einzugruppieren. Weitere Informationen dazu finden Sie auf Seite 3. *Dorothea Weitz*



Thomas Plaßmann

Themen

- 2 Lehrkräfte**
Besoldung steigt zum 1. Januar 2018
- 2 Religionslehrkräfte**
Verbesserungen für Seminarmitarbeiter in Augsburg
- 3 Jugendarbeit**
Höhere Eingruppierung in der Jugendbildung
- 4 Wirtschaftspersonal**
Auswirkungen der neuen Entgeltordnung auf Hauswirtschaftler
- 11 Kinderbetreuungs-zuschuss**
Eine Zwischenbilanz zu den Leistungen der Diözesen
- 12 KiTa-Bereich**
Klarstellung zur Höher- und Rückgruppierung von Leitungspersonal
- 13 Altersteilzeit für Schwerbehinderte**
Deutliche Verbesserungen erzielt
- 15 Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Anrechnungsstunden für Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen
- 16 Neue Entgeltordnung**
Antragsfrist für Höhergruppierungen endet am 31. Dezember 2017
- 16 KODA-Wahl 2018**
Kandidaten und Kandidatinnen benennen



Ludwig Utschneider,
Chefredakteur

Erfolg nach zähem Ringen

Liebe Leserin,
lieber Leser!

Die Arbeit innerhalb der Kommission findet, und das gibt die KODA-Ordnung auch vor, hinter verschlossenen Türen statt. Für Beschäftigte mag es insofern manchmal seltsam anmuten, wie lange es dauert, bis Ergebnisse auf dem Tisch liegen. Zuletzt ereilte die Verhandlungen über die Vergütung der Jugend- und Erwachsenenbildner und über eine ergänzende Regelung zur Altersteilzeit für Schwerbehinderte dieses Schicksal sehr langwieriger Beratungen.

Religionslehrkräfte

Höhere Zulage für Augsburgs Seminarmitarbeiter

Die Bayerische Regional-KODA hat die in der Diözese Augsburg bestehenden Zulagen für Religionslehrkräfte, die an Seminarschulen oder als Schulbeauftragte

Mitte Juli 2017 wähten sich viele Mitglieder der Kommission schon am Ziel, ehe im Rahmen der Vollversammlung erneut Bedenken und Änderungswünsche vorgebracht wurden. Anstatt noch vor der Sommerpause eine Entscheidung zu treffen, mussten weitere Verhandlungen geführt werden, um dann in einer Sonder-Vollversammlung im September 2017 die nötigen Beschlüsse zu fassen. In diesem Fall waren es vor allem die Tücken in der Überleitung von Bestandsbeschäftigten, die am Ende weitere Gespräche nötig machten, um doch noch einen Konsens zu erzielen. Die Ergebnisse des zähens Ringens werden in dieser Ausgabe des KODA Kompass ausführlich dargestellt.

Weitere Beratungen zur neuen Entgeltordnung

Die im Dezember 2016 beschlossene Entgeltordnung beschäftigt die Kommission weiterhin. Während die alte Vergütungsordnung eigene Eingruppierungsregeln für das Wirtschaftspersonal, zum Beispiel in kirchlichen Tagungshäusern, vorsah, kennt die neue Entgeltordnung, die von den Kommunen weitgehend übernommen worden ist, keine spezifischen Regelungen für diese Beschäftigtengruppe. Nach längeren Beratungen kamen Dienstgeber- und Mitarbeiterseite zu dem Entschluss, keine eigenen Regelungen zu schaffen, sondern vielmehr das bestehende Instrumentarium

tätig sind, erhöht. Seit 1. Mai 2017 gelten unten stehende Zulagen. Die Zulagen nehmen an den tariflichen Entgelterhöhungen teil. Hiervon ausgenommen ist der Sockelbetrag.

Die Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2020. Grund der Befristung ist das Bestreben der Kommission, in nächster Zeit eine bayernweit gültige, einheitliche Regelung zu erarbeiten.

Klaus Probst

der Entgeltordnung anzuwenden. Was dies im Einzelnen bedeutet, wird in diesem Heft umfassend erläutert.

Nettolücke in die Vermittlung

Jenseits des Langzeitthemas „Schließung der Nettolücke“ – diesbezüglich hat die Mitarbeiterseite mittlerweile den Vermittlungsausschuss angerufen – verständigte sich die Kommission für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen auf Verbesserungen bei den Anrechnungsstunden für Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen sowie Schulpsychologinnen. Außerdem wurde die Ordnung für Berufsbezeichnungen – sie regelt mögliche Höhergruppierungen von Lehrkräften – überarbeitet. Lehrkräfte an kirchlichen Schulen erhalten zudem ab 1. Januar 2018 mehr Geld. Ausführliche Informationen zur Ordnung für Berufsbezeichnungen werden im nächsten Heft des KODA Kompass zu finden sein.

Eine positive Zwischenbilanz gilt es beim Thema Kinderbetreuungszuschuss zu ziehen. Mittlerweile haben die meisten bayerischen Diözesen die Empfehlung der Kommission vom letzten Jahr angenommen und eigene Regelungen geschaffen.

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

Besoldung steigt an

Ab 1. Januar 2018 erhalten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen 2,35 % mehr Entgelt

Der Bayerische Landtag hat im Sommer 2017 für die Beamten und Beamtinnen das Tarifergebnis der Länder vom Februar 2017 im Wesentlichen inhaltsgleich übernommen. Daher wird es auch für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, die nach der A-Besoldung vergütet werden, zum 1. Januar 2018 die nächste Anhebung des Entgelts um 2,35 Prozent geben. Die Besoldungstabelle und weitere Informationen finden Sie unter: www.kodakompass.de

Ludwig Utschneider

Seminar-Mitarbeiter (anteiliger Unterschiedsbetrag von EG 10 zu EG 11 Endstufe)	18,62 € je Anrechnungsstunde
Seminarleiter	221,08 €
Schulbeauftragte (100€ Sockelbetrag, plus anteiliger Unterschiedsbetrag von EG 10 zu EG 11 Endstufe)	100,00 € (Sockelbetrag) + 18,62 € je Anrechnungsstunde

Aufwertung für die Jugendbildung

Entgeltordnung in der Jugend- und Erwachsenenbildung reformiert

Bereits im Jahr 2014 wurden über Mitglieder der Mitarbeiterseite Anträge aus den Diözesen Passau und Würzburg an die Kommission gestellt mit dem Ziel, die niedrigere Vergütung in der Jugendbildungsarbeit abzuschaffen. Zur Begründung hieß es unter anderem, dass auch die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen hochkomplex, sehr fordernd und geprägt von hoher Verantwortlichkeit sei. Für eine unterschiedliche Bezahlung gäbe es schon lange keinen Anlass mehr.

Handlungsbedarf im Zuge der neuen Entgeltordnung

Ende 2014 wurde ein Arbeitskreis auf Mitarbeiterseite und 2015 eine gemeinsame Arbeitsgruppe der Kommission eingerichtet, um sich mit der Gesamthematik gezielter zu befassen. Im Rahmen der Umstellung auf die neue Entgeltordnung war es nun höchste Zeit, in dieser Frage zu einem Ergebnis zu kommen.

Entgelt in der Jugend- und Erwachsenenbildung angleichen

In der Vollversammlung im Juli 2017 bestand bereits Einigkeit in der Kommission darüber, dass die Verbands- und Bildungsarbeit für Jugendliche in Zukunft nicht mehr schlechter bezahlt werden soll. Allerdings konnten nicht alle Details geklärt werden, sodass erst in einer Sondervollversamm-

lung am 20. September 2017 Änderungen beschlossen wurden (siehe Tabelle unten). Damit werden die bisher unterschiedlichen Vergütungsordnungen für Jugend- und Erwachsenenbildung in eine gemeinsame Entgeltordnung auf dem bisherigen Niveau der Erwachsenenbildungsarbeit zusammengeführt. Auch Beschäftigte ohne Hochschulbildung erreichen nach siebenjähriger Bewährungszeit die EG 10.

Aufpassen bei der Überleitung

Für das Jahr 2017 haben Beschäftigte mit Hochschulbildung die Möglichkeit, rückwirkend zum 1. Januar einen Antrag auf Höhergruppierung nach EG 9c zu stellen. Die Tücken liegen aber im Detail; besonders beachtet werden muss die bisherige Stufenlaufzeit in der EG 9b. Jeder Einzelfall ist genau zu betrachten, da ein Antrag auf 9c zwar in der Regel einen geraden Stufenaufstieg – außer bei EG 9b Stufe 3 – bringt, aber die Stufenlaufzeit immer durch eine Höhergruppierung neu zu laufen beginnt.

Ein konkretes Fallbeispiel

Frau Meier ist als Sozialpädagogin bereits seit fast zehn Jahren in der Verbandsarbeit für Kinder und Jugendliche tätig. Sie ist eingruppiert in die EG 9b, Stufe 4. Frau Meier weiß auch, dass noch 2017 ihr nächster Stufenaufstieg in die Entwicklungsstufe 5 ansteht. Sie hat aber auch von der Möglichkeit einer Höhergruppierung

auf Antrag in die EG 9c im Rahmen der neuen Entgeltordnung gelesen.

Zudem freut sie sich, dass sie ab 1. Januar 2018 in die EG 10 eingruppiert werden soll. Jetzt ist sie allerdings etwas ratlos – was soll sie tun?

Einen Antrag nach 9c rückwirkend zum 1. Januar 2017 stellen und / oder die neue automatische Höhergruppierung in die EG 10 ab 1. Januar 2018 abwarten?

Wenn Frau Meier rückwirkend zum 1. Januar 2017 einen Antrag auf Höhergruppierung in die EG 9c stellt, beginnt mit dieser Höhergruppierung in die EG 9c ihre Stufenlaufzeit in der Stufe 4 neu. Sie arbeitet dann wieder vier Jahre, bis sie in die Stufe 5 kommt. Wird Frau Meier nun am 1. Januar 2018 neu in die EG 10 eingruppiert, dann beginnt bei ihr die Stufenlaufzeit in der Stufe 4 zum zweiten Mal in kurzer Zeit von vorne. Ein Antrag auf EG 9c lohnt sich also eventuell für Frau Meier nicht, da es ihr finanziell womöglich wesentlich mehr bringen könnte, die Stufe 5 in der EG 9b im Jahr 2017 regulär zu erreichen und ab 1. Januar 2018 in EG 10, Stufe 5 neu eingruppiert zu werden.

Dieses Beispiel zeigt, dass sich ein Antrag nicht immer lohnt. Auf www.kodakompass.de finden Sie eine Entscheidungshilfe, die Schritt für Schritt erklärt, ob ein Antrag Sinn macht. Die Entscheidung für oder gegen eine rückwirkende Antragstellung auf EG 9c muss individuell getroffen werden.

Dorothea Weitz

Die Beschlüsse im Einzelnen:

<p>ABD Teil A, 2.11. wird aufgehoben und der ABD Teil A, 2.10. neu gefasst.</p>	<p>ABD Teil A, 2.10. heißt neu „Entgeltordnung für Beschäftigte in der kirchlichen Verbands- und / oder Bildungsarbeit für Jugendliche und für Erwachsene“.</p>	<p>ABD Teil A, 2.10. § 2 tritt zum 01.01.2018 in Kraft und beinhaltet nun: Entgeltgruppe 9b - Beschäftigte mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung (Fachakademie oder vergleichbare Ausbildung) und Beschäftigte mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung Entgeltgruppe 10 - Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung - Beschäftigte mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung (Fachakademie oder vergleichbarer Ausbildung) und Beschäftigte mit sonstiger kirchlich anerkannter Ausbildung nach siebenjähriger Beschäftigungszeit in der Entgeltgruppe 9b.</p>	<p>In ABD Teil A, 3. wird in § 29 c nach Absatz 6 mit dem neu angefügten Absatz 7 die Möglichkeit eröffnet, Anträge auf Höhergruppierung von EG 9b in EG 9c für das Jahr 2017 zurückzunehmen. Daher tritt diese Änderung bereits zum 01.10.2017 in Kraft.</p>
<p>WICHTIG: Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 der Entgeltgruppe 9 Stufe 3 zugeordnet waren und einen Antrag gemäß § 29b Teil A, 3. gestellt haben, werden zum 1. Januar 2018 der Entgeltgruppe 10 Stufe 3 zugeordnet.</p>			<p>Erfahren Sie, ob sich der Antrag auf EG 9c für Sie lohnt. Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung finden Sie auf: www.kodakompass.de</p>

Neue Eingruppierungen für Hauswirtschafts- und Küchenleitungen sowie für geprüfte Wirtschaftler

Höhergruppierungen nur auf Antrag möglich – Frist bis 31. Dezember 2017

Für Wirtschaftler und Wirtschaftlerinnen sowie Hauswirtschafts- und Küchenleitungen waren bis Dezember 2016 die Eingruppierungsvorschriften des öffentlichen Dienstes für „Anstalten und Heime“ anzuwenden.

Wenig praxisgerecht waren diese Regelungen, da sich die Tätigkeit in Heimen und Anstalten doch wesentlich von der in kirchlichen Jugend-, Tagungs- und Bildungshäusern unterscheidet.

Die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ (KODA) hat jetzt im Rahmen der Einführung der neuen Entgeltordnung entschieden, die bisherige Regelung nicht fortzuführen. Eingruppierungen erfolgen nun nach allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen, gegebenenfalls rückwirkend ab Januar 2017. Für manche Beschäftigte eröffnet sich damit die Möglichkeit einer Höhergruppierung. „Bestandsbeschäftigte“, die ihre Tätigkeit seit mindestens Dezember 2016 ausüben, werden nur auf Antrag höhergruppiert. Da es sich um Anträge auf Grund der neuen Entgeltordnung handelt, sind diese bis 31. Dezember 2017 zu stellen. Der Antrag lohnt sich jedoch nicht für alle.

„Arbeiter“ nicht betroffen

Sehr viele Beschäftigte im Wirtschaftsbereich sind nach den Regelungen für frühere Arbeitertätigkeiten eingruppiert, dem „Lohngruppenverzeichnis“. Über eine neue Entgeltordnung für diese Tätigkeiten wird im öffentlichen Dienst der Kommunen noch verhandelt. Daher bleibt es für Beschäftigte, die nach dem „Lohngruppenverzeichnis“ für frühere Arbeiter eingruppiert sind, vorerst bei den bisherigen Eingruppierungen.

Auch für Beschäftigte mit „einfachsten Tätigkeiten“, die der Entgeltgruppe 1 zugeordnet sind, ändert sich nichts.

Bisherige Angestelltenmerkmale fallen weg

Nach der bisherigen Angestelltenregelung für „Wirtschaftspersonal in Anstalten und

Heimen“ eingruppiert sind derzeit die *Hauswirtschaftsleitungen*, die *Küchenleitungen* sowie ihre *Stellvertretungen*.

Die Regelung enthält daneben eine Eingruppierung für *staatlich geprüfte Wirtschaftler und Wirtschaftlerinnen* ohne Leitungsfunktion (Entgeltgruppe 3). Weiter gibt es eine „Angestellten-Eingruppierung“ für Beschäftigte, die die *Tätigkeit eines Wirtschaftlers beziehungsweise einer Wirtschaftlerin ausüben, aber die staatliche Prüfung nicht abgelegt haben* (Entgeltgruppe 2).

Falls Sie sich nicht sicher sind, ob Sie

nach dem „Lohngruppenverzeichnis“ für frühere Arbeiter eingruppiert sind (ABD Teil A, 2.14.) oder unter die Regelung für „Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen“ fallen (ABD in der Fassung vom 31.12.2016 Teil A, 2.3. Buchst. S), lesen Sie bitte die Erläuterungen im Kasten rechts.

Alte Regelung für kirchliche Häuser unpassend

Die bislang verwendete Regelung für „Anstalten und Heime“ ist nach gemeinsamer Auffassung der Dienstgeber- und Dienst-



Hauswirtschafts- und Küchenleitungen sind jetzt meist als „Meisterinnen und Meister“ einzugruppiert. Für „staatlich geprüfte Wirtschaftler und Wirtschaftlerinnen“ gelten nun die Arbeiterregelungen, die manchmal günstiger sind. Für diejenigen, die bereits als „frühere Arbeiter“ eingruppiert sind, ändert sich (vorerst) nichts. Fotos von oben: contrastwerkstatt, Syda Productions, contrastwerkstatt – fotolia

nehmerseite in der KODA für kirchliche Häuser wenig praxistauglich. Sie wurde im öffentlichen Dienst für Pflegeanstalten, Erziehungsheime und ähnliche Einrichtungen geschaffen. Die Eingruppierung von Hauswirtschafts- und Küchenleitungen richtete sich nach der Durchschnittsbelegung. In Einrichtungen mit einer mehr oder weniger konstanten Zahl von meist längerfristigen Bewohnern mag dies sinnvoll sein.

In kirchlichen Jugend-, Tagungs- oder Bildungshäusern ist dies anders. Dort gibt es Übernachtungsgäste, die nach dem Frühstück abreisen, Mehrtagesgäste, die voll zu verpflegen sind und oft auch viele Tagesgäste, die nur einen Sitzungsraum für einen Tag oder einen halben Tag buchen. Diese besondere Gästestruktur kam in der bisherigen Regelung gar nicht vor. Der ständige Wechsel von Gästen und Besuchern stellt andere Anforderungen an Hauswirtschafts- und Küchenleitungen als die Versorgung von Anstalts- und Heimbewohnern.

Die Eingruppierung für staatlich geprüfte Wirtschaftler und Wirtschaftlerinnen war sehr pauschal. Sie trug nach Auffassung der KODA nicht den differenzierten Anforderungen in kirchlichen Häusern Rechnung. In der Praxis führten diese Schwierigkeiten dazu, dass die Regelung recht unterschiedlich angewandt und ausgelegt wurde. Dies kann in Einzelfällen auch dazu geführt haben, dass Beschäftigte höher eingruppiert sind, als nach dem Wortlaut des Tarifs zutreffend gewesen wäre.

Jetzt entscheiden die Anforderungen der Stelle und die einschlägige Qualifikation

Durch die Aufhebung der „Regelung für Anstalten und Heime“ rückwirkend zum 1. Januar 2017 gelten für alle Beschäftigten im Bereich der Haus- und Küchenwirtschaft die jeweils einschlägigen allgemeinen Regelungen des ABD.

Wirtschaftler ohne Leitungsverantwortung

Jetzt sind für alle Beschäftigten in der Haus- und Küchenwirtschaft, die *keine Leitungsverantwortung* haben, die früheren Arbeiterregelungen einschlägig. Diese sind im *Lohngruppenverzeichnis* im Teil A, 2.14. des ABD abgedruckt. In

der Tabelle auf der nächsten Seite finden Sie einen Überblick über die wichtigsten Eingruppierungsebenen. Eine Reihe von Beschäftigten kann auf Antrag zum Beispiel von der Entgeltgruppe 3 (staatlich geprüfte Wirtschaftlerin) in die Entgeltgruppe 4 aufsteigen.

Wirtschaftler mit Leitungsverantwortung

Für Leitungen im Bereich Hauswirtschaft und Küche sowie ihre Stellvertretungen gilt: soweit es sich um Stellen für *Hauswirtschaftsmeister und -meisterinnen* beziehungsweise *Küchenmeister und -meisterinnen* handelt, sind die Stellen jetzt nach den Eingruppierungsvorschriften für Meisterinnen und Meister zu bewerten.

Im Einzelfall kann, je nach Profil der Stelle, auch eine Eingruppierung nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des Ver-

waltungsdienstes in Frage kommen. Dies gilt insbesondere, wenn betriebswirtschaftliche Aufgaben im Vordergrund stehen. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn die Stelle dem Profil eines *Betriebswirts für Ernährung und Versorgung* entspricht.

Höhergruppierung nur auf Antrag

Der Wegfall der bisherigen Regelung für „Anstalten und Heime“ erfolgt im Rahmen der Einführung der neuen Entgeltordnung. Daher gilt, dass eine Höhergruppierung ausschließlich auf Antrag des oder der Beschäftigten erfolgt. Einen Überblick über die alten und neuen Eingruppierungen finden Sie in der [Tabelle auf der nächsten Seite](#). Ob eine Höhergruppierung in Ihrem speziellen Fall möglich ist, kann nur durch eine Stellenbewertung festgestellt werden.



Sie wissen nicht, ob Sie nach der „Regelung für Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen“ eingruppiert sind?

Unter die Regelung für „Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen“ fielen bislang ausschließlich

- *Hauswirtschafts- und Küchenleitungen*
- „*Staatlich geprüfte Wirtschaftler und Wirtschaftlerinnen*“ mit einer ihrem Beruf entsprechenden Tätigkeit und
- Beschäftigte, die die Tätigkeit „staatlich geprüfter Wirtschaftler und Wirtschaftlerin“ ausüben, aber die Prüfung nicht absolviert haben sowie „Wirtschaftsgehilfen“, die als Angestellte beschäftigt werden.

Die „Angestellten-Regelung“ für diese Beschäftigten ist aufgehoben. Sie sind von den Veränderungen betroffen. Die Genannten können einen Antrag auf Höhergruppierung auf Grund der neuen Entgeltordnung stellen. Ob eine Höhergruppierung tatsächlich möglich ist, muss der Dienstgeber durch eine Neubewertung der Stelle klären.

Die übrigen Beschäftigten, von den Küchen- und Hauswirtschaftshilfen über Servicekräfte bis hin zum Beikoch und Koch, sind zumeist nach den Regelungen für *frühere Arbeiter* eingruppiert – dem „Lohngruppenverzeichnis“. *Für nach dem Lohngruppenverzeichnis Eingruppierte ändert sich vorerst nichts.*



Foto: dianisimagilov / fotolia

Ob jemand dem Arbeiterbereich oder Angestelltenbereich zugeordnet ist, lässt sich manchmal dem Arbeitsvertrag entnehmen. Steht dort, dass Sie in eine *Lohngruppe* eingruppiert sind, gehören Sie zum Arbeiterbereich. Steht dort eine *Vergütungsgruppe*, gehören Sie in den Angestelltenbereich. Meist steht im Arbeitsvertrag aber nur eine *Entgeltgruppe*, und diese Information hilft nicht weiter.

Im Zweifel fragen Sie bei Ihrem Dienstgeber nach. Sind Sie dort laut dem Personalakt nach dem Lohngruppenverzeichnis eingruppiert ([ABD Teil A, 2.14.](#)), dann gehören Sie zum früheren Arbeiterbereich.



Antrag ist bis 31. Dezember 2017 zu stellen

Es empfiehlt sich für Beschäftigte, die nach der Regelung für „Wirtschaftspersonal in Anstalten und Heimen“ eingruppiert sind, folgendes Vorgehen:

SCHRITT 1: Prüfen Sie zunächst, ob sich eine Höhergruppierung in Ihrem Fall finanziell lohnt. Verwenden Sie dazu die Anleitung im KODA Kompass Nr. 65 ab Seite 52.

SCHRITT 2: Falls sich eine Höhergruppierung für Sie persönlich lohnen würde, stellen Sie einen Antrag. Verwenden Sie dazu die Antragsformulare im KODA Kompass Nr. 65.

SCHRITT 3: Der Dienstgeber wird dann Ihre Stelle nach der neuen Entgeltordnung bewerten. Ergibt sich dabei eine höhere Entgeltgruppe, werden Sie rückwirkend zum 1. Januar 2017 höhergruppiert. Ergibt sich keine höhere Entgeltgruppe, verbleiben Sie in Ihrer alten Entgeltgruppe. Eine Herabgruppierung ist ausgeschlossen.

Ihre MAV unterstützt Sie

Ihre Mitarbeitervertretung (MAV) und Ihr Dienstgeber geben keine Empfehlung für oder gegen eine Antragsstellung. Ihre Mitarbeitervertretung unterstützt Sie aber bei Fragen und Problemen rund um die Antragsstellung. Der Dienstgeber ist verpflichtet, Ihnen die für Ihre Entscheidung

notwendigen „Tatsachen-Auskünfte“ zu geben. Gewerkschaften und Katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB) unterstützen ihre Mitglieder darüber hinaus durch Rechtsberatung im Einzelfall.

Weitere Informationen zu den Antrags-Höhergruppierungen auf Grund der neuen Entgeltordnung finden Sie im KODA Kompass Nr. 65 vom März 2017:

- Seite 14 bis 18: Grundinformation, wichtige Begriffe
- ab Seite 52: Eine Anleitung, um zu klären, ob sich eine Höhergruppierung in Ihrem persönlichen Fall lohnen würde
- ab Seite 60: Antragsformulare

Manfred Weidenthaler

! Bitte beachten Sie: Für die Feststellung der richtigen Entgeltgruppe kommt es vor allem auf Ihre Tätigkeit an. Nimmt etwa ein gelernter Koch die Stelle einer Küchenhilfe an, so ist er als Küchenhilfe eingruppiert, da dies seine ausübende Tätigkeit ist. Welcher Entgeltgruppe Ihre Tätigkeit nach der neuen Entgeltordnung zugeordnet ist, kann nur durch eine Stellenbewertung festgestellt werden. Der Dienstgeber muss eine Stellenbewertung erst durchführen, wenn Sie einen Höhergruppierungsantrag stellen.

Eingruppierung der Ein Überblick

Eingruppierung bis Dezember 2016 erfolgt

Wirtschaftspersonal, soweit nach Teil A, 2.3. Buchstabe S. des ABD in der Fassung vom 31.12.2016 eingruppiert
www.2016.onlineABD.de
(Vg. = alte BAT-Vergütungsgruppe)

Leitungen

EG 6, Durchschnittsbelegung bis 50 Plätze (Vg. VII, nach sechsmonatiger Berufsausübung VIb)
EG 8, Durchschnittsbelegung über 50 Plätze (Vg. Vc)
EG 9a*, Durchschnittsbelegung über 100 Plätze (Vg. Vb)
EG 9b, Durchschnittsbelegung über 200 Plätze (Vg. IVb)

Ständige Stellvertretungen

EG 5, Durchschnittsbelegung bis 50 Plätze (Vg. VII)
EG 6, Durchschnittsbelegung über 50 Plätze (Vg. VIb)
EG 8, Durchschnittsbelegung über 100 Plätze (Vg. Vc)
EG 9a*, Durchschnittsbelegung über 200 Plätze (Vg. Vb)

EG 2 (Vg. IXb, „Angestellte in der Tätigkeit von Wirtschaftserinnen“, sowie „Wirtschaftsgehilfen“, soweit sie nicht nach der Arbeiterregelung eingruppiert sind)

EG 3 (Vg. VIII, Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit)

Bereits nach der Arbeiterregelung Eingruppierte:

EG 1 bis 5 (Lohngruppenverzeichnis, ABD Teil A, 2.14.) – für diese Beschäftigten ändert sich derzeit nichts

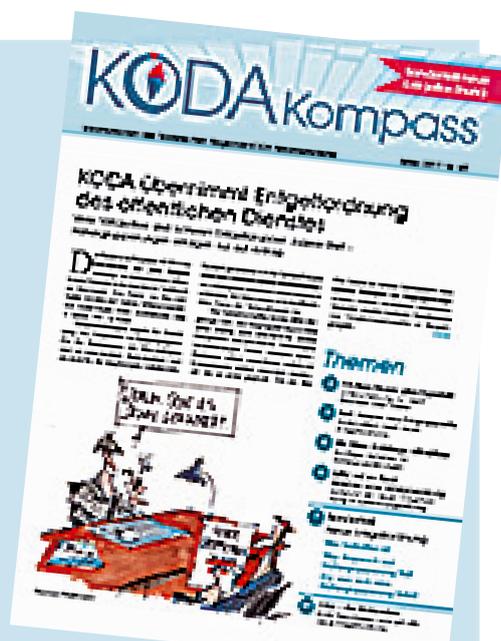
▲ Die Zuordnung von Vergütungsgruppen und Lohngruppen zu Entgeltgruppen erfolgte mit der Tabelle in Anlage 2 und 4 zum ABD Teil A, 3., Fassung vom 31.12.2016.

KODA Kompass 65
weiterhin online verfügbar

Sie wollen prüfen, ob sich für Sie ein Höhergruppierungsantrag möglicherweise lohnt?

Alle Informationen dazu finden Sie im KODA Kompass Nr. 65 vom März 2017, unter www.kodakompass.de (in der Kopfleiste auf „Zeitschrift“ klicken). Dort steht auch unser Vergleichsrechner zur Verfügung.

Ein Tipp: Falls Sie sich mit den Begriffen Entgeltgruppe, Entgeltstufe ... nicht so gut auskennen, lesen Sie zunächst die Grundinformationen auf den Seiten 14 bis 18.



Hauswirtschaftler – alt und neu

neue Entgeltordnung

rückwirkend ab Januar 2017

Meisterinnen und Meister, Teil A, 2.2.2. Nr. 4 ABD

Technikerinnen und Techniker, Teil A, 2.2.2. Nr. 5 ABD

Lohngruppenverzeichnis, Teil A, 2.14. ABD

www.onlineABD.de

(Lg. = alte BAT-Lohngruppe, diese sind im Lohngruppenverzeichnis noch angegeben)

▼ mit Leitungsfunktion ▼

Hauswirtschafts- und Küchenmeister sowie entsprechende Techniker

EG 8 („Meister mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit“)

EG 9a (Heraushebung durch „große Arbeitsstätten“)

EG 9b (Heraushebung „durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit“)

EG 9c (Heraushebung durch „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“, die mit der Leitung „großer und vielschichtig strukturierter Instandsetzungsbetriebe“ vergleichbar ist)

EG 8 („geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit“)

EG 9a (Techniker, 50 % „selbstständig tätig“)

EG 9b (Techniker, „schwierige Aufgaben“)

Im Einzelfall kann auch eine Eingruppierung nach anderen Merkmalen in Frage kommen, insbesondere den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen im ABD Teil A, 2.2.1.

▼ ohne Leitungsfunktion ▼

Die Eingruppierungen erfolgen jetzt nach der Regelung für frühere Arbeiter, dem Lohngruppenverzeichnis, im folgenden in Auszügen dargestellt:

EG 2, mit Endstufe 5 (Lg. 1 mit früherem Aufstieg nach Lg. 1a / „einfache Tätigkeiten“, **Beispiele: Gemüse putzen, Wäsche sortieren, Speisen und Getränke zutragen.**)

EG 3, mit Endstufe 5 (Lg. 2 mit früherem Aufstieg nach Lg. 2a und 3 / „Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist“. Dies sind Tätigkeiten, die im allgemeinen innerhalb von 6 Wochen erlernt werden können (vgl. Protokollklärung Nr. 4 zum Lohngruppenverzeichnis Teil I, BTV Nr. 2 zum BMT-G II). **Beispiele: Zubereiten von Kaltverpflegung, an Maschinen arbeiten, zum Beispiel Gemüseputz- oder Geschirrspülmaschine, Speisen zutragen und kassieren, Ungelernte in der Tätigkeit von Beiköchen.**)

EG 4 (Lg. 3 mit früherem Aufstieg nach Lg. 4 und 4a / „mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren und entsprechender Tätigkeit“, **Beispiele: Näher, Wäscher, Beiköche, Hauswirtschaftsassistenten, Fachpraktiker**; sowie Lg. 4 mit früherem Aufstieg nach 4a, „**Wirtschaftler, z. B. in der Material-, Wäsche- und Küchenverwaltung**“)

EG 5 (Lg. 4 mit früherem Aufstieg nach 5 und 5a / „mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren“, **Beispiele: Koch, Hotelfachmann/frau.**)

EG 6 oder höher: In Einzelfällen können Tätigkeiten, die zum Beispiel „neben vielseitigem hochwertigen fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern“, einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet sein.

* Diese Beschäftigten waren bis Dezember 2016 der Entgeltgruppe 9 mit Endstufe 4 zugeordnet. Sie wurden zum Januar 2017 unter Mitnahme ihrer Stufenlaufzeiten der neuen Entgeltgruppe 9a zugeordnet. Zum Verfahren siehe KODA Kompass Nr. 65, Seite 40. (Das Verfahren ist identisch mit dem dort für Verwaltungstätigkeiten beschriebenen.)

Gesund bleiben mit VorsorgePro S



Schauen Sie sich auch unseren Kurzfilm an

Einfach Code scannen oder unter www.vkb.de/vorsorgepros aufrufen



Wer sich fit fühlt, denkt oft nicht über seine Gesundheit nach. Doch gesundheitliche Risikofaktoren wie erhöhte Cholesterin-Werte, Bluthochdruck oder Polypen entstehen schleichend und mitunter ohne merkliche Symptome. Spät erkannt, können sie lebensbedrohlich enden. Ärzte raten daher, regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen zur medizinischen Früherkennung wahrzunehmen.

Im Rahmen der gesetzlichen Programme übernehmen gesetzliche Krankenkassen die Kosten für Vorsorgeuntersuchungen. Jedoch gibt es auch medizinische Früherkennungsmaßnahmen, deren Kosten nicht von den gesetzlichen Krankenkassen getragen werden. Die Krankenkassen leisten nur für Krebsvorsorgeuntersuchungen, Impfungen oder Gesundheits-Check-Ups.

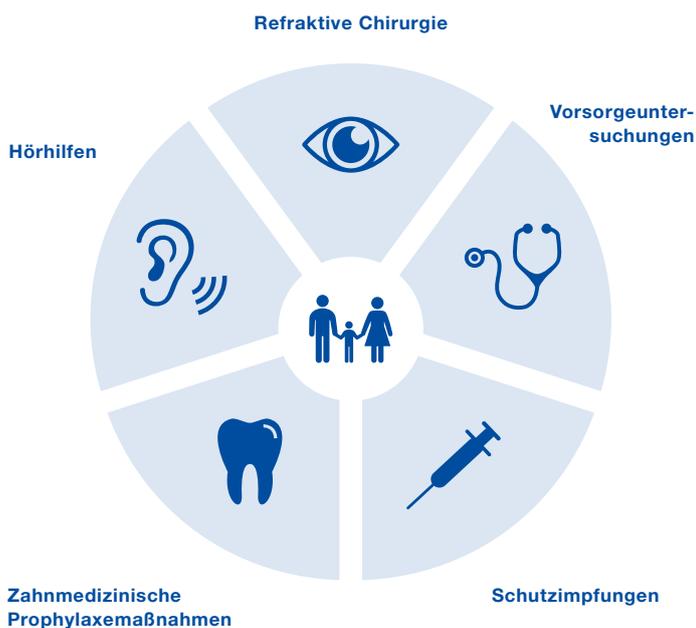
Die meisten Untersuchungen werden zudem erst ab einem bestimmten Mindestalter gewährt.

Keinen Zuschuss gibt es beispielsweise für Vorsorgeuntersuchungen der Augen, Lunge, Knochendichte oder Hirnleistung. Patienten, die sich für eine spezielle Untersuchung interessieren, müssen diese Leistungen aus eigener Tasche bezahlen. Dies gilt in der Regel auch für Augenlaser-Operationen.

Bei der Versorgung mit Hörgeräten (siehe KODA Kompass Nr. 66) muss ein Großteil der Kosten durch den Betroffenen übernommen werden.

Um diese Lücken deutlich zu verkleinern, haben wir den Tarif VorsorgePro S entwickelt, den alle Kirchenmitarbeiter und deren Familienangehörige einmalig ohne Gesundheitsprüfung abschließen können.

VorsorgePro S schützt mit folgenden Leistungen



Vorsorgeuntersuchungen

(z. B. Glaukom-Vorsorge oder Lungen-Check)
100 Prozent der Kosten bis zu insgesamt 500 Euro pro Kalenderjahr; eine Übersicht mit Vorsorgeleistungen zum Download finden Sie unter www.vkb.de/kirchen

Schutzimpfungen und Malariaphylaxe

100 Prozent der Kosten bis insgesamt 300 Euro in zwei Kalenderjahren

Zahnmedizinische Prophylaxemaßnahmen (Professionelle Zahnreinigung)

100 Prozent der Kosten bis zu insgesamt 100 Euro in zwei Kalenderjahren

Hörhilfen

80 Prozent der Kosten bis zu einem Rechnungsbetrag von 1.000 Euro nach Vorleistung der gesetzlichen Krankenkasse in fünf Kalenderjahren

Refraktive Chirurgie (z. B. Augenlaser-OP)

100 Prozent der Kosten bis zu insgesamt 1.500 Euro in der Vertragslaufzeit

Entnehmen Sie folgenden Beispielen die Leistungsstärke des Tarifs VorsorgePro S

Professionelle Zahnreinigung	
Kosten	90 €
Leistung gesetzliche Krankenversicherung	0 €
Eigenanteil aktuell	90 €
Leistung VorsorgePro S	90 €
Eigenanteil neu	0 €

Bezug von Hörgeräten	
Rechnungsbetrag	3.300 €
Leistung gesetzliche Krankenversicherung	1.267 €
Eigenanteil aktuell	2.033 €
Leistung VorsorgePro S	800 €
Eigenanteil neu	1.233 €

Nutzen Sie jetzt die Gelegenheit, den Schutz Ihrer Gesundheit mit dem Tarif Vorsorge Pro S selbst in die Hand zu nehmen!

Im Aktionszeitraum vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2017 erhalten Sie und Ihre Angehörigen den Tarif einmalig ohne Gesundheitsprüfung!

Sie haben hierzu im September einen vorbereiteten Antrag erhalten. Senden Sie uns diesen einfach ausgefüllt und unterschrieben zu und nutzen Sie folgende Vorteile:

- ✓ Mehr Leistungen für Ihre Gesundheit
- ✓ Familienangehörige können mitversichert werden
- ✓ Günstige Beiträge
- ✓ Lebenslange Weiterversicherung

Wenn Sie Näheres zu unserem Tarif VorsorgePro S wissen möchten, dann rufen Sie uns einfach unter (0 89) 21 60-85 05 an. Unsere Spezialisten beantworten Ihnen Ihre Fragen sehr gerne!

Wo früher die Schwestern kamen

Erstmalig Regelungen für Beschäftigte in der Pflege im ABD

Ein völlig neuer Bereich wird mit der neuen Entgeltordnung nun auch im ABD berücksichtigt: die Definition und Eingruppierung von Pflegekräften und die dazugehörigen Regelungen zur Arbeitszeitberechnung. Pflegeeinrichtungen fallen in der Regel in den Bereich der Caritas, in der ein eigenes Tarifrecht gilt. Es gibt aber Ausnahmen.

Notwendig wurde die Aufnahme dieser Teile, da kirchliche Einrichtungen, die dem Geltungsbereich des ABD unterliegen, Träger von Pflegeeinrichtungen sein können. Eine derartige Einrichtung findet sich in der Diözese Passau. Viele Jahre kamen in Reischach „die Schwestern“ zu pflegebedürftigen Menschen, schon lange, bevor über Pflegestufen, Pflegever-

sicherung, Überalterung der Gesellschaft und Pflegenotstand gesprochen wurde. Allerdings musste die Kongregation der Schwestern vom göttlichen Erlöser, auch Niederbronner Schwestern genannt, 2006 nach 77 Jahren ihr Wirken in Reischach beenden. Schon vorher übernahm die katholische Pfarrkirchenstiftung Reischach als Träger die „ambulante Kranken- und Altenpflegestation“. Mit der neuen Entgeltordnung war es deshalb an der Zeit, auch im ABD die Regelungen des Tarifvertrags des kommunalen öffentlichen Dienstes (TVöD-VKA) für die Beschäftigten in der Pflege zu übernehmen.

In § 45 ABD Teil A, 1. sowie in der dazugehörigen Anlage F ist deshalb die Tabelle für den Pflegebereich (P-Tabelle) zu finden. Die genaue Eingruppierung dieser Beschäftigten ist in der Entgeltordnung im Teil A, 2.3. Nr. 17.1 und 17.2 geregelt. Außerdem waren besondere Regelungen für die Bereiche Schichtarbeit, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Arbeitszeitkonten notwendig, welche in der Anlage zu § 45 im ABD Teil A, 1. zusammengefasst wurden. Damit sind die Weichen nicht nur für die Einrichtung in Reischach gestellt, sondern auch für andere Pfarrkirchenstiftungen sowie kirchliche Rechtsträger, die sich in diesen Zeiten auf den Bereich der Pflege einlassen.

Andreas Nock

Beispiel Sozialstation Reischach – Beschäftigte in der Pflege nun auch im ABD berücksichtigt.

Foto: Andreas Nock



Wichtige Begriffe

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

Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19

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

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

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeiterver-

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

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



Langlebiger als eine Seifenblase – Diözesen bieten vielfach Kinderbetreuungszuschuss. Foto: Albrecht E. Arnold / pixello.de

Und sie bewegen sich doch

Diözesen bieten Kinderbetreuungszuschuss

Es war eine positive Entscheidung, die das Erzbischöfliche Ordinariat München 2013 getroffen hat. Als freiwillige Arbeitgeberleistung für alle Beschäftigten der Erzdiözese München und Freising und der Pfarrkirchstiftungen wurde ein Kinderbetreuungszuschuss eingeführt. Dieser steuerfreie Zuschuss in Höhe von 75 Euro war und ist für Kinder bis zur Einschulung gedacht, die zum Beispiel in Kindertageseinrichtungen betreut werden.

Bayernweiter Zuschuss geplant

Unabhängig davon intensivierte die Mitarbeiterseite innerhalb der Kommission ihre Bemühungen, im ABD ergänzende Regelungen zu schaffen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen. Aus diesem Anlass wurde 2015 eine Arbeitsgruppe in der Kommission ins Leben gerufen, um gemeinsam an Ideen zu arbeiten, wie das Arbeitsvertragsrecht familienfreundlicher gestaltet werden könnte. Innerhalb der Arbeitsgruppe und der Kommission war die Frage nach einem Kinderbetreuungszuschuss, der verbindlich für alle kirchlichen Beschäftigten eingeführt werden sollte, höchst umstritten.

Gutes Ergebnis im Vermittlungsausschuss

Letztlich gipfelte dieser Streit in der Anrufung des Vermittlungsausschusses durch die Mitarbeiterseite. Der Vermittlungsausschuss hatte dann im Herbst 2016 einen Vorschlag erarbeitet, der die notwendige Mehrheit in der Kommission fand. Dieser Empfehlungsbeschluss, zu finden im ABD Teil F, 12., lautet:

„Die Katholische Kirche als Dienstgeber fühlt sich in besonderer Weise der Förderung der Familie und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet. In diesem Bereich sind schon wichtige Dinge umgesetzt worden. Es bestehen jedoch noch ungenutzte Handlungsspielräume. Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Kommission ... den das ABD anwendenden Rechtsträgern, ihren Beschäftigten als freiwillige Leistung für Unterbringung, Betreuung und Verpflegung eines noch nicht schulpflichtigen Kindes in einer Kindertagesstätte oder einer vergleichbaren Einrichtung gem. § 3 Nummer 33 EStG einen Kinderbetreuungszuschuss zu gewähren. Um die Umsetzung zu erleichtern, hält es die Kommission für sinnvoll, wenn die Diözesen geeignete Rahmenrichtlinien für ihren Bereich formulieren.“

Knapp ein Jahr nach diesem Beschluss der Kommission, der eine klare Aufforderung an alle kirchlichen Rechtsträger beinhalten, ist nun eine erste Bilanz zu ziehen, wie die einzelnen Diözesen in Sachen Kinderbetreuungszuschuss vorgehen.

Diözesen präsentieren Ergebnisse

Die Bilanz zum Empfehlungsbeschluss der Kommission vom Herbst 2016 fällt erfreulich aus. Die Verantwortlichen in vielen Diözesen haben den Rat der Kommission angenommen und Beschlüsse gefasst, einen Kinderbetreuungszuschuss, wenn auch in unterschiedlicher Höhe, einzuführen. Robert Winter, Sprecher der Mitarbeiterseite, ergänzt: „Interessant wird es im Sinne einer einheitlichen Regelung im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht sein, ob sich die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, zum Beispiel Vereine und Orden, des Themas Kinderbetreuungszuschuss annehmen werden.“ Die Mitarbeitervertretungen können die Thematik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im Rahmen ihrer Zuständigkeit gemäß Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) ebenfalls aufgreifen.

Ludwig Utschneider

(Regelungen in den Diözesen auf der Folgeseite)

Regelungen zum Kinderbetreuungszuschuss in den einzelnen Diözesen (Ausführliche Informationen finden sich in den einschlägigen Veröffentlichungen der Diözesen)

Diözese	monatliche Höhe	Befristung	Berechtigte	Besonderes
Augsburg	maximal 50 Euro pro Kind	Inkrafttreten: 1. September 2017; zunächst bis 31. August 2020 befristet	Beschäftigte der Diözese und in den Pfarrkirchenstiftungen	Zuschuss für Betreuung außerhalb des häuslichen Bereichs, z.B. in einer Kindertageseinrichtung, bei der Geburt des Kindes längstens bis zur Einschulung (auch bei Adoptiv- oder Pflegekindern) Anspruch für Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe. Keine Gewährung an Beschäftigte im Sonderurlaub oder in Elternzeit.
Bamberg	maximal 50 Euro pro Kind	Inkrafttreten: 1. Januar 2018; zunächst bis 31. August 2018 befristet	Beschäftigte der Erzdiözese	Zuschuss für Betreuung außerhalb des häuslichen Bereichs, z.B. in einer Kindertageseinrichtung, bei der Geburt des Kindes längstens bis zur Einschulung (auch bei Adoptiv- oder Pflegekindern) Anspruch für Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe. Keine Gewährung an Beschäftigte im Sonderurlaub oder in Elternzeit.
Eichstätt				<i>Bis Redaktionsschluss lagen keine Informationen vor.</i>
München und Freising	maximal 75 Euro pro Kind	Inkrafttreten: 1. Oktober 2013; zunächst befristet bis 31. August 2019	Beschäftigte der Erzdiözese und der Pfarrkirchenstiftungen	Zuschuss für Betreuung außerhalb des häuslichen Bereichs, z.B. in einer Kindertageseinrichtung, bei der Geburt des Kindes längstens bis zur Einschulung (auch bei Adoptiv- oder Pflegekindern) Anspruch für Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe. Keine Gewährung an Beschäftigte im Sonderurlaub oder in Elternzeit.
Passau				<i>Bis Redaktionsschluss lagen keine Informationen vor.</i>
Regensburg	maximal 50 Euro pro Kind	Inkrafttreten: 1. September 2017; zunächst bis 31. August 2020 befristet	Beschäftigte der Diözese	Zuschuss für Betreuung außerhalb des häuslichen Bereichs, z.B. in einer Kindertageseinrichtung, bei der Geburt des Kindes längstens bis zur Einschulung (auch bei Adoptiv- oder Pflegekindern) Anspruch für Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe. Keine Gewährung an Beschäftigte im Sonderurlaub oder in Elternzeit.
Würzburg	maximal 50 Euro pro Kind	Inkrafttreten: 1. September 2017; zunächst bis 31. August 2020 befristet	Beschäftigte der Diözese	Zuschuss für Betreuung außerhalb des häuslichen Bereichs, z.B. in einer Kindertageseinrichtung, bei der Geburt des Kindes längstens bis zur Einschulung (auch bei Adoptiv- oder Pflegekindern). Anspruch für Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe. Keine Gewährung an Beschäftigte im Sonderurlaub oder in Elternzeit.

Durchschnittsbelegung in Kindertageseinrichtungen

Irritationen bei der Auslegung beseitigt

Immer wieder kam es zu Nachfragen von Leitungen beziehungsweise stellvertretenden Leitungen von Kindertageseinrichtungen, wie die Durchschnittsbelegung zu berechnen sei und von was denn die Eingruppierung nun abhängig sei, ob von den belegten Plätzen oder von der in der Betriebserlaubnis festgelegten Platzzahl.

Ermittlung der Durchschnittsbelegung

Die Eingruppierung und Höhergruppierung beziehungsweise Herabgruppierung von Leitern und Leiterinnen und stell-

vertretenden Leitern und Leiterinnen von Kindertageseinrichtungen ist in Teil A, 2.3. Nummer 30, ABD geregelt. Sie richtet sich ausschließlich nach der Durchschnittsbelegung. Vergebene Plätze an Kinder unter drei Jahren zählen dabei bei der Berechnung doppelt, an Kinder, die nach § 53 Sozialgesetzbuch (SGB) XII behindert oder von Behinderung bedroht sind, dreifach. Maßgeblich sind zudem die vergebenen, je Tag gleichzeitig belegten Plätze im Referenzzeitraum. Dieser ist für die Berechnung der Durchschnittsbelegung die Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember des Vorjahres.

Klarstellung für die Auslegung in der Praxis

In Teil A, 2.3. Nummer 30 ABD wird in den Sätzen 3 und 4 eine Verbindung zwischen Höher- oder Herabgruppierungen und der in der Betriebserlaubnis genehmigten Platzzahl hergestellt. Dies führte immer wieder zu Irritationen beziehungsweise unterschiedlichen Auslegungen, sowohl bei Beschäftigten wie auch bei Dienstgebern, von was denn nun eine Höher- beziehungsweise Herabgruppierung abhängig sei. Die Bayerische Regional-KODA hat nun in ihrer Vollversammlung im September

festgestellt, dass die Eingruppierung beziehungsweise Höher- oder Herabgruppierung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion in Kindertageseinrichtungen ausschließlich von der belegten Platzzahl abhängig ist und nicht von der in der Betriebserlaubnis festgelegten Platzzahl. Deswegen wurde beschlossen, die bisherigen Sätze

3 und 4 der Anmerkung 9 im Teil A, 2.3. Nummer 30, ABD entsprechend ersatzlos zu streichen. In beiden Sätzen wurde eine Höhergruppierung beziehungsweise eine Herabgruppierung in Verbindung mit der in der Betriebserlaubnis genehmigten Platzzahl gebracht.

Josef Glatt-Eipert

Beispiel: Ist eine Kindertagesstätte im Referenzzeitraum mit 90 Kindern belegt, wovon drei Kinder behindert (Schlüssel $3 \times 3 = 9$) sind und fünf Kinder unter drei Jahre (Schlüssel $5 \times 2 = 10$) sind, ist die für die Eingruppierung der Leitung maßgebliche Belegungszahl $101 (82 + 9 + 10)$. Die Leitung ist in dieser Kindertagesstätte ab dem darauffolgenden Januar in der Regel in S 16 eingruppiert, die stellvertretende Leitung in S 15.

Früher in die Altersteilzeit

Verbesserung für Schwerbehinderte

Ab 1. Januar 2018 können schwerbehinderte Beschäftigte früher in die Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Anspruch auf Altersteilzeit für Schwerbehinderte besteht nun auch bei kleinen Arbeitgebern mit weniger als 40 Beschäftigten, zum Beispiel Pfarrkirchenstiftungen. Altersteilzeit ist vom Grundsatz her immer - ob mit oder ohne Abschläge - auf den möglichen Renteneintritt ausgerichtet. Die Regelung verknüpft die Inanspruchnahme von Altersteilzeit mit bestimmten Bedingungen. Eine Genehmigung eines Altersteilzeitantrags hängt in der Regel von einer Quote und von persönlichen Voraussetzungen, die erfüllt werden müssen, ab. Sind bereits 2,5 Prozent der Beschäftigten eines Rechtsträgers - maßgeblich für die Quote ist der Stichtag 31. Mai des Vorjahres - in Altersteilzeit, besteht nur in Ausnahmefällen die Möglichkeit, Altersteilzeit zu bekommen. Die Möglichkeit

der Inanspruchnahme von Altersteilzeit setzt auch voraus, dass Beschäftigte das 60. Lebensjahr vollendet haben.

Die Kommission hat nun im September 2017 beschlossen, spezielle Regelungen für schwerbehinderte Menschen in die Altersteilzeitregelung aufzunehmen. Für schwerbehinderte Beschäftigte galten bis dahin die gleichen Regelungen wie für nicht Schwerbehinderte.

Renteneintritt für Beschäftigte mit Schwerbehinderung

Menschen mit einer Schwerbehinderung im Sinne des § 2 Absatz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX (mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 von Hundert) konnten bisher mit entsprechenden Abschlägen (10,8 %) bereits mit dem 60. Lebensjahr beziehungsweise ohne Abschläge mit dem 63. Lebensjahr in Rente gehen.



Schwerbehinderte schneller am Ziel – Verbesserungen bei der Altersteilzeit.

Foto: Harry Hautumm / pixello.de

Aufgrund von Änderungen im Rentenrecht gibt es sowohl für nicht schwerbehinderte als auch für schwerbehinderte Menschen eine stufenweise Anhebung des Renteneintrittsalters.

Planen (schwerbehinderte) Beschäftigte, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, ist es grundsätzlich ratsam, sich vorher rentenrechtlich beraten zu lassen und zu klären, wann und gegebenenfalls mit welchen Abschlägen eine Altersrente bezogen werden kann. Zudem ist es hilfreich, sich eine Proberechnung von Seiten der Bezügestelle machen zu lassen, wie hoch der Verdienst in der Altersteilzeit voraussichtlich sein wird.

Bedingungen für Schwerbehinderte verbessert

Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA brachte nun den Antrag



Beispiel 1

Eine schwerbehinderte Beschäftigte arbeitet bei einer Kirchenstiftung mit 40 Beschäftigten. Sie ist am 15. Januar 1958 geboren und plant, mit 64 Jahren am 1. Februar 2022 in eine abschlagsfreie Altersrente für schwerbehinderte Menschen zu gehen. Sie stellt den Antrag, vom 1. Februar 2018 bis 31. Januar 2022 für 4 Jahre Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Die Ansparphase beginnt also bereits mit dem 58. Lebensjahr.

In der Einrichtung nimmt jedoch schon eine nicht schwerbehinderte Beschäftigte Altersteilzeit in Anspruch. Nach der alten Regelung hätte die schwerbehinderte Beschäftigte keinen Anspruch, da die Quote von 2,5 % durch die Altersteilzeit der nicht schwerbehinderten Beschäftigten bereits erfüllt wäre. Da jedoch bisher in der Einrichtung keine andere schwerbehinderte Beschäftigte die Altersteilzeitregelung in Anspruch nimmt, hat diese einen entsprechenden Anspruch, auch schon vor dem 60. Lebensjahr.

Beispiel 2

In einer Einrichtung mit 150 Beschäftigten - davon 10 schwerbehinderten Beschäftigten - nehmen bereits ein schwerbehinderter Beschäftigter und ein nichtschwerbehinderter Beschäftigter Altersteilzeit in Anspruch. Ein weiterer schwerbehinderter Beschäftigter würde auch gerne Altersteilzeit beantragen. Er hat zwar keinen Anspruch auf Altersteilzeit für Schwerbehinderte, da diese Quote (2,5 % von 10) bereits erfüllt ist. Jedoch hat er nach der allgemeinen Regelung einen Anspruch, da diese Quote (2,5 % von 150) noch nicht erfüllt ist.

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

Diözese Würzburg

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

Diözese Eichstätt

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

Diözese Augsburg

Christian Dorn 08 31/2 33 30
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Entsandte Gewerkschaftsvertreter

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

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,

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

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Regensburg

Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau

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

Erzdiözese München und Freising

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

KODA-Mitarbeiterseite



ein, die jetzige Regelung zur Altersteilzeit für schwerbehinderte Menschen zu verbessern und dem veränderten Rentenrecht anzupassen.

Mit ihrem Beschluss in der Vollversammlung im September 2017 fand die Kommission nach langen Verhandlungen eine für beide Seiten zufriedenstellende Regelung. So können schwerbehinderte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 von Hundert gemäß § 2 Absatz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX nun bereits vor dem 60. Lebensjahr Altersteilzeit in Anspruch nehmen, wenn mehrere Voraussetzungen erfüllt sind: Zum einen muss die Schwerbehinderung mindestens bis zum ersten Tag des Rentenbeginns festgestellt sein und entsprechend nachgewiesen werden. Zudem dürfen nicht schon 2,5 % der schwerbehinderten Beschäftigten in der Einrichtung einen Altersteilzeitvertrag mit dem Dienstgeber abgeschlossen haben. Sind diese beiden Voraussetzungen erfüllt, besteht ein Anspruch auf Altersteilzeit auch in einem Kleinbetrieb mit weniger als 40 Beschäftigten. Die Altersteilzeit kann jedoch auch von schwerbehinderten

Beschäftigten nach der Neuregelung nur für maximal fünf Jahre in Anspruch genommen werden, analog zur Regelung für nicht Schwerbehinderte. (siehe Beispiel 1 im Kasten auf Seite 13).

Die Neuregelung bietet jedoch weitere Vorteile: Selbst wenn schon 2,5 % der schwerbehinderten Beschäftigten Altersteilzeit in Anspruch nehmen und kein Anspruch mehr auf Altersteilzeit nach der Regelung für Schwerbehinderte besteht, können schwerbehinderte Beschäftigte dennoch Altersteilzeit nach den allgemeinen Regelungen beantragen. Diese können sie dann jedoch frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch nehmen. Schwerbehinderte, die Altersteilzeit nach der Neuregelung in Anspruch nehmen, werden nicht auf die Quote bei der allgemeinen Regelung angerechnet (siehe Beispiel 2 im Kasten auf Seite 13).

Die beschlossene Regelung tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft. Sie ist vorerst – wie die gesamten Regelungen zur Altersteilzeit in D. 6a. ABD – bis zum 31. Dezember 2018 befristet.

Josef Glatt-Eipert / Arthur Langlois

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

nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 99
info@bayernkoda.de

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 99
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

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

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Bayerischen Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift

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

Druck und Auflage

Senser Druck Augsburg
Auflage: 62.500

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

Mehr Zeit für Beratung

Schulpsychologen und Beratungslehrkräfte erhalten mehr Anrechnungsstunden

Grundsätzlich haben alle Lehrkräfte gemäß Artikel 78 Bayerisches Erziehungs- und Unterrichtsgesetz (BayEUG) die Aufgabe, Schüler und Schülerinnen sowie Erziehungsberechtigte „in Fragen der Schullaufbahn zu beraten und ihnen bei der Wahl der Bildungsmöglichkeiten entsprechend den Anlagen und Fähigkeiten des Einzelnen zu helfen.“ Gleichzeitig braucht es aber an den einzelnen Schulen Lehrkräfte, die durch zusätzliche Qualifikationen als Beratungslehrkräfte beziehungsweise Schulpsychologen und Schulpsychologinnen in der Lage sind, das Beratungsangebot zu erweitern und zu differenzieren.

Damit die mit diesen Aufgaben betrauten Lehrkräfte ihre Beratungstätigkeit leisten können, erhalten sie Anrechnungsstunden,

das heißt, ihre Unterrichtspflichtzeit wird entsprechend reduziert. Die einschlägigen Regelungen zu diesen Anrechnungsstunden wurden nun von der Bayerischen Regional-KODA geändert und verbessert. Während für den Bereich der Gymnasien bis dato kein Handlungsbedarf gesehen wurde, zeichnete sich ab, dass die Bestimmungen für Realschulen, berufliche Schulen sowie Grund- und Mittelschulen anzupassen waren. Generell ist festzustellen, dass der Aufwand an individueller Beratung für Schüler und Schülerinnen, Erziehungsberechtigte, aber auch für Lehrkräfte in den letzten Jahren immer größer wurde.

Ludwig Utschneider

Die Neuregelung sieht mit Wirkung zum 1. August 2017 Folgendes vor:



Beratung – eine wichtige Aufgabe an Schulen.

Foto: Paulwip / pixello.de

	Realschule	Berufliche Schulen	Grund- und Mittelschulen	Gymnasium
Beratungslehrkräfte	alt: 1 Anrechnungsstunde		alt: 1 Anrechnungsstunde	1-2 Anrechnungsstunden aus dem Anrechnungsstundenkontingent der Schule
	neu: bis 399 Schüler mindestens 1 Anrechnungsstunde ab 400 Schüler mindestens 2 Anrechnungsstunden	neu: bis 399 Schüler mindestens 1 Anrechnungsstunde ab 400 Schüler mindestens 2 Anrechnungsstunden	neu: bis 199 Schüler mindestens 1 Anrechnungsstunde 200-399 Schüler mindestens 2 Anrechnungsstunden ab 400 Schüler mindestens 3 Anrechnungsstunden	
Schulpsychologen / Schulpsychologinnen	alt: pro 300 zu betreuende Schüler 1 Anrechnungsstunde		alt: pro 300 zu betreuende Schüler 1 Anrechnungsstunde	bei Betreuung einer Schule: 4 Anrechnungsstunden; bei Betreuung von 2 oder mehr Schulen: 8 Anrechnungsstunden (siehe KMS zur Unterrichtsplanung für das Schuljahr 2017/2018 (V.7 – BS 5400.1 – 6b.29128))
	neu: pro 200 zu betreuende Schüler 1 Anrechnungsstunde	neu: pro 200 zu betreuende Schüler 1 Anrechnungsstunde	neu: pro 150 zu betreuende Schüler 1 Anrechnungsstunde	

KODA-Wahl 2018 - Sie sind am Zug

Benennung von Kandidaten und Kandidatinnen bis längstens 9. Februar 2018 möglich

Alle fünf Jahre sind die Beschäftigten der katholischen Kirche im verfasst-kirchlichen Bereich aufgerufen, ihre Vertreter und Vertreterinnen in die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“, kurz gesagt: die Bayerische Regional-KODA, zu wählen. Die achte Amtsperiode, die am 1. September 2013 begann, endet am 31. August 2018.

Wahltag im April 2018

Die Beschäftigten in den kirchlichen Einrichtungen, die der Grundordnung unterliegen und in denen das ABD angewandt wird, sind aufgerufen, per Briefwahl die Mitarbeiterseite in der Kommission neu zu wählen. 17 Vertreter und Vertreterinnen aus den sieben bayerischen Diözesen sowie

zwei Beschäftigte, die die angestellten Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen in ganz Bayern vertreten, sind zu wählen. Bis zum Wahltag am 25. April 2018 können die Wahlberechtigten ihre Stimme per Briefwahl abgeben.

Frist für Kandidatenvorschläge läuft im Februar 2018 ab

Der Zeitplan bis zur Wahl der Kommission sieht Anfang 2018 einen wichtigen Termin vor: bis spätestens 9. Februar 2018 können kirchliche Beschäftigte, die dem ABD unterliegen, die Kandidaten und Kandidatinnen zur KODA-Wahl 2018 vorschlagen. Nähere Informationen werden im Januar 2018 von den zuständigen Wahlausschüssen allen Wahlberechtigten zur Verfügung gestellt.

Entsendung von Gewerkschaftsvertretern

Zugleich sind die tariffähigen Koalitionen, sprich Gewerkschaften, aufgefordert, ihr Interesse an einer Entsendung mitzuteilen. Seit März 2017 wirken erstmalig zwei Vertreter der Gewerkschaften, nämlich der IG Bauen-Agrar-Umwelt sowie der dbb Tariffunion, vertreten durch die Katholische Erziehergemeinschaft (KEG), mit. Parallel zu den Wahlen der KODA-Mitglieder ist auch das Entsendeverfahren für die Gewerkschaften durchzuführen. Bis spätestens 31. Januar 2018 müssen die interessierten Gewerkschaften gegenüber dem Vorsitzenden der Kommission mitgeteilt haben, dass sie in der Bayerischen Regional-KODA mitarbeiten wollen.

Ludwig Utschneider

Neue Entgeltordnung

Anträge auf Höhergruppierung nur noch bis 31. Dezember 2017 möglich

Anträge auf Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung können noch bis 31. Dezember 2017 gestellt werden. Nur Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017 geruht hat, haben mehr Zeit. Wer zu diesem Zeitpunkt wegen Elternzeit, Sonderurlaub oder „Rente auf Zeit“ nicht im Dienst war, kann den Antrag noch bis ein Jahr nach Wiederaufnahme der Tätigkeit stellen.

Im Falle einer Höhergruppierung auf Grund der neuen Entgeltordnung wird das Entgelt rückwirkend zum 1. Januar 2017 neu berechnet. Es bringt keinen finanziellen Vorteil, einen Antrag möglichst spät zu stellen.

KODA Kompass Nr. 65 online verfügbar

Wer erst nach Dezember 2016 eingestellt wurde, ist von der Umstellung auf die neue

Entgeltordnung nicht betroffen. Für diese Eingruppierungen gilt automatisch das neue Recht. Die übrigen Beschäftigten wurden durch den KODA Kompass Nr. 65 vom März 2017 über die Auswirkungen der neuen Entgeltordnung informiert. Wer die Zeitschrift nicht mehr hat, kann sie als pdf-Datei unter www.kodakompass.de herunterladen (auf die Rubrik „Zeitschrift“ klicken).

Wirtschaftler und Beschäftigte in der Jugendbildung

Die Entscheidungen über die Eingruppierung des Wirtschaftspersonals in kirchlichen Häusern und der Beschäftigten in der Jugendbildungs- und Jugendverbandsarbeit wurden erst im Sommer 2017 getroffen. Bitte beachten Sie die entsprechenden Artikel in dieser Ausgabe.

Manfred Weidenthaler



Dran denken: Wer die Frist versäumt, bleibt dauerhaft in der bisherigen Entgeltgruppe.

Foto: Helene Souza / pixello.de