

Weiter nach oben

Entgeltordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten erweitert

Wie schon bei der Berufsgruppe der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten geschehen, ist nun auch eine weitere kirchenspezifische Entgeltordnung erweitert worden: die für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten. Mit Wirkung zum 1. April 2022 haben sich Mitarbeiter- und Dienstgeberseite in der Bayerischen Regional-KODA darauf verständigt, weitere

Eingruppierungen oberhalb von EG 10 zu ermöglichen – vorausgesetzt, es werden entsprechend herausgehobene Tätigkeiten übertragen. Die geänderte Entgeltordnung trägt auch den überarbeiteten diözesanen Stellenplänen Rechnung, die in einzelnen Bereichen für diese Berufsgruppe weitere Entwicklungsmöglichkeiten vorsehen. Mehr dazu lesen Sie ab Seite 4.

Ludwig Utschneider



Karikatur: Thomas Plaßmann

Themen

- 2 **Regelung Kurzarbeit**
Nochmalige Verlängerung bis Ende 2022
- 3 **Pastorale Berufe**
Pauschale Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten
- 4 **Gemeindereferenten**
Entgeltordnung erweitert
- 7 **Sozial- und Erziehungsdienst**
Tarifeinigung bringt für alle Verbesserungen
- 8 **Sozial- und Erziehungsdienst**
Kommentar zur Tarifeinigung
- 9 **Kita-Personal**
Betreuung von Flüchtlingskindern kann Höhergruppierung auslösen
- 10 **Betriebliche Altersversorgung**
PlusPunkt-Rente und Service-Angebote
- 11 **Personalia**
*Nachruf auf Bertold Baunach
Neue Dienstgebervertreter aus Augsburg und München*
- 13 **KODA-Jubiläum**
Treffen mit Reinhard Kardinal Marx im Rahmen der 200. Vollversammlung
- 13 **Kirchliche Lehrkräfte**
Geändertes Ausbildungserfordernis bei Lehrkräften in der Systembetreuung
- 13 **Mindestlohn**
Anhebung auf 12 Euro ab Oktober 2022
- 16 **Ballungsraumzulage**
Anpassungen im Großraum München möglich
- 16 **Beschäftigte bei Orden**
Mindest-Altersversorgung kann höher ausfallen

Welt im Wandel

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!**

Seit vielen Monaten schon werden innerhalb und außerhalb der Kirche intensive Diskussionen geführt, in welchem Maße sich die katholische Kirche reformieren muss. Aus großen Fehlern der Vergangenheit lernen und sich für die Zukunft richtig aufstellen sind zwei wesentliche Triebfedern dieser Reformprozesse. Der Veränderungsdruck ist auch im kirchlichen Arbeitsrecht spürbar. Höchststrichterliche Entscheidungen haben in der jüngsten Vergangenheit die Notwendigkeit erhöht, dass sich die Bischöfe in Deutschland einer Reform der sogenannten Grundordnung des kirchlichen Dienstes annehmen müssen. Im Wesentlichen geht es bei diesen Diskussionen darum, wie viel Loyalität ein kirchlicher Arbeitgeber auch künftig von Beschäftigten verlangen kann. Auslöser der Diskussionen waren unter anderem die Frage nach dem Umgang mit Geschieden-Wiederverheirateten und nicht zuletzt die Reformbemühungen des synodalen Wegs. Im Mai wurde nun ein erster Entwurf einer Neufassung der Grundordnung der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Deutsche Bischofskonferenz hat auf ihrer Homepage diesen Entwurf für alle Interessierten veröffentlicht. Wenn dieser geänderte Text tatsächlich so umgesetzt wird, dann wird das Thema der Loyalitätsobliegenheiten zukünftig anders und zukunftsgerichteter angegangen. In den Vordergrund rückt der Blick auf die einzelne kirchliche Institution, die sich in einem Leitbild Gedanken machen muss, wie das christliche Profil gelebt werden kann. Die einzelne Person

und deren privates Verhalten rückt damit in den Hintergrund. Künftig soll das Verhalten der Beschäftigten im Dienst der wesentliche Maßstab sein, ob sie loyal im Sinne des Arbeitgebers handeln. Die private Lebensführung kann und soll nicht mehr im Fokus stehen und kann nur noch im Ausnahmefall arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Gedacht wird hier von den Bischöfen unter anderem an offenen kirchenfeindliches Verhalten. Neu ist zudem, dass erstmals auch sehr konkret die Dienstgeber in die Pflicht genommen werden. Unter der Überschrift „Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber“ wird unter anderem formuliert, dass sie sich um Themen wie Gleichstellung, den Schutz der Beschäftigten und der ihnen anvertrauten Personen, den Arbeitsschutz und Konzepte guter Mitarbeiterführung kümmern müssen. Diese herausgehobene Nennung in der Grundordnung macht deutlich, dass diese Themen eine noch stärkere Berücksichtigung im Handeln der kirchlichen Arbeitgeber finden sollen. Wir dürfen gespannt sein, wie die nun begonnenen Diskussionen rund um die Grundordnung laufen und zu welchem Ergebnis die Bischöfe im Herbst tatsächlich kommen. Die kirchliche Arbeitswelt braucht diesen Wandel der Grundordnung, um auch in Zukunft als Arbeitgeber attraktiv zu sein!

Der Wandel ist auch deshalb nötig, da sich die politischen Rahmenbedingungen für ein eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht verändern könnten. Die Ampel-Koalition hat in ihrem Koalitionsvertrag unter anderem festgehalten, mit den Kirchen über eine Änderung des grundgesetzlich garantierten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen im Arbeitsrecht sprechen zu wollen. Die Diskussion darüber wird auf verschiedenen Ebenen zu führen sein, auch innerhalb der Arbeitswelt der katholischen



**Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe**

Kirche. Gerade die Gewerkschaft ver.di kämpft aus ganz eigenen Motiven heraus gegen das System des Dritten Wegs. Eines darf dabei aber nicht übersehen werden: die Tarifbindung, also die Vorgabe, dass für alle Beschäftigten das gleiche Tarifrecht gilt, ist in kaum einem anderen Bereich so hoch wie im kirchlichen Dienst. Alle unsere Beschäftigten haben Anspruch darauf, nach Tarif bezahlt zu werden. Gewerkschaften verhandeln nur für ihre Mitglieder. Unser kirchliches System ist ein großer Vorteil für die Beschäftigten!

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

Kurzarbeit

Regelung nochmals verlängert

Die im Zuge der Corona-Pandemie getroffene Regelung zur Anwendung von Kurzarbeit war ursprünglich bis Ende März 2022 befristet. Sie ist von der Kommission nochmals bis Ende Dezember 2022 verlängert worden. Mit der Verlängerung der ABD-eigenen Kurzar-

beitsregelung folgt die Kommission den Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst der Kommunen, die ihre Regelung ebenfalls bis zum 31. Dezember 2022 verlängert hatten. Eine besondere kirchenspezifische Regelung wurde daneben fortgeführt: Arbeitgeber müssen in Fällen

von Kurzarbeit die Beschäftigten in der betrieblichen Altersversorgung so stellen, wie wenn es keine Kurzarbeit gegeben hätte. Die Arbeitgeber zahlen demnach die vollen Beiträge zur Zusatzversorgung weiter.

Ludwig Utschneider
Rechtsgrundlage: § 7a ABD Teil A, 1.

Immer wieder sonntags

Pauschale Zulage für ungünstige Arbeitszeiten in der Pastoral

Dienste zu ungünstigen Zeiten kennen Beschäftigte der pastoralen Berufsgruppen zur Genüge. Dazu zählen Wochenend- und Feiertagsdienste, ob als Firmlingswochenende oder als regelmäßiger Gottesdienst, oder Nachtdienste, wie die nicht enden wollende Pfarrgemeinderatssitzung gefolgt vom Elternabend und der Bildungsveranstaltung an den Folgetagen. Doch bisher bekamen sie dafür keinen Ausgleich, anders als andere Beschäftigte beispielweise im Bereich Verwaltung, in der Bildungsarbeit oder im Kita-Bereich.

Dass sich das ändern sollte, wurde im Verlauf der Diskussionen um die Neufassung der pastoralen Entgeltordnungen deutlich.

Langwierige Beratungen

Aber die Frage des Wie verzögerte eine schnelle Lösung. Letztlich einigte sich die Kommission auf eine Übergangslösung bis Ende 2025. Beschäftigte der pastoralen Berufsgruppen, also Pastoral- und Gemeindeassistenten/innen und -referenten/innen sowie Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer

erhalten ab 1. April 2022 eine pauschale Zulage von monatlich 140 Euro, wenn sie regelmäßig Dienst zu ungünstigen Zeiten leisten müssen. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Zulage anteilig gezahlt. Sie wird dynamisiert und nimmt daher an den prozentualen Entgeltanpassungen teil. Im gemeindlichen Seelsorgedienst geht die Kommission davon aus, dass dies praktisch immer der Fall sein wird. In speziellen kategorialen Seelsorgebereichen wird das „regelmäßig“ für die jeweilige Stelle zu klären sein. Wer nicht oder nur in Einzelfällen zu ungünstigen Zeiten arbeitet, soll keine Zulage erhalten. Entsprechend der jeweiligen Einsatzbedingungen können die Diözesen auch Dienstvereinbarungen mit ihren Mitarbeitervertretungen zur Definition des Begriffs „regelmäßig“ abschließen. Sind Seelsorgerinnen oder Seelsorger gleichzeitig verschiedenen Stellen zugewiesen, wird für jede Stelle einzeln betrachtet, ob sie die Kriterien erfüllt, und die Zulage gegebenenfalls anteilig gezahlt.

Pauschale statt Spitzabrechnung

Pauschalregelungen bergen immer gewisse Grauzonen, die nicht ganz gerecht sind. Aber eine „Spitzabrechnung“ mit exakter Arbeitszeiterfassung auch der pastoralen Beschäftigten war aktuell nicht erzielbar. Hierzu will die Dienstgeberseite der Kommission noch mögliche Änderungen der staatlichen Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung abwarten. Und natürlich gibt es auch noch an manchen Stellen Vorbehalte, dass diese Einsätze doch selbstverständlich zum Berufsbild gehören und nicht gesondert honoriert werden müssen. Die Kommission wird beobachten, ob und wie sich die gefundene Regelung bewährt. Klar ist auf alle Fälle, dass es auch ab 2026, wenn der jetzige Kompromiss ausgelaufen ist, einen Ausgleich für ungünstige Zeiten geben muss – außer die Beschäftigten arbeiten dann nur noch zu familienfreundlichen Zeiten, wovon eher nicht auszugehen ist.

Robert Winter



Seelsorge zu ungewöhnlichen Zeiten – künftig sind pauschale Zeitzuschläge für Seelsorge zu besonderen Zeiten möglich, zum Beispiel für Tätigkeiten in der Pfarrkirche St. Anna in Wamberg.

Foto: Wolfgang Dirscherl | pixelio.de

Gemeindereferenten aufgewertet

Entgeltordnung ist nach oben bis zur Entgeltgruppe 13 geöffnet

Die Strukturen der Seelsorge wandeln sich in nie gekanntem Tempo. Neue Verantwortungsebenen entstehen, Aufgaben und Anforderungen ändern sich. Die KODA hat zum 1. April 2022 die Entgeltordnung für Gemeindereferentinnen und -referenten geöffnet, um dem Wandel tariflich gerecht zu werden. Eingruppierungen bis hinauf zur Entgeltgruppe 13 sind künftig möglich, an entsprechenden Stellen und bei entsprechender Qualifikation.

Die bisherige Entgeltordnung trat 2014 in Kraft. Sie legte Entgeltgruppe 10 als Eingruppierung fest. Eine finanzielle Aufwertung erfolgte damals durch Einführung der „allgemeinen Zulage“ und der „Funktionszulage“.

Schluss mit Improvisation

Wurden Gemeindereferentinnen und -referenten noch höher zu bewertenden Tätigkeiten zugewiesen, wurde oft improvisiert. Manchmal wurden ihnen „selbstgestrickte“ Zulagen für bestimmte Aufgaben gewährt. Manchmal wurden sie zu Verwaltungsbeschäftigten erklärt und nach den Kriterien der Verwaltung einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet.

Beruf mit Perspektive

Die „offizielle“ Zuordnung zur Entgeltgruppe 11 oder höher war aber im Rahmen der Entgeltordnung für Gemeindereferentinnen



Kirche im Aufbruch – Die KODA hat den tariflichen Rahmen erweitert, um neuen pastoralen Strukturen gerecht zu werden. Foto: www.kna-bild.de

und -referenten nicht möglich. Für diesen Beruf war bei EG 10 plus allgemeiner Zulage und Funktionszulage Schluss – ein Beruf ohne echte entgeltwirksame Entwicklungsperspektive und ohne Masteroption. Gerade jungen Menschen ist das kaum mehr vermittelbar.

Dem Wandel gerecht werden

Hinzu kommt seit einigen Jahren der rasante Wandel pastoraler Strukturen und Arbeitsfelder. Jede Diözese ist auf der Suche nach wirksamen und zukunftsfähigen pastoralen

Konzepten. Dabei werden zunehmend Stellen geschaffen mit herausgehobener Verantwortung und wesentlich höheren Anforderungen. Diese Stellen sollen auch Gemeindereferentinnen und -referenten offen stehen. Auch dafür brauchte es eine Öffnung der Entgeltordnung nach oben.

Diözesane Vielfalt abbilden

Öffnung nach oben bedeutet: Die 2014 festgelegte Eingruppierung für die Grundtätigkeit bleibt unverändert. Überlegungen, das bisherige System mit allgemeiner Zulage und Funktionszulage abzulösen, wurden von Dienstgeberseite mehrheitlich zurückgewiesen. Die Mitarbeiterseite bedauerte dies. Der damalige Kompromiss war aus Sicht der Mitarbeiterseite kompliziert und nicht wirklich zufriedenstellend.

Die Dienstgeberseite war allerdings bereit, über die Eingruppierung von höher zu bewertenden Tätigkeiten zu sprechen. Die Herausforderung für die KODA-Arbeitsgruppe war dabei die Vielfalt der Konzepte, Bezeichnungen und Verantwortungszuschnitte in den bayerischen Diözesen.

Ist ein Augsburger Dekanatsreferent mit einer stellvertretenden Seelsorgebereichsleiterin in Bamberg oder einem Themenfeldverantwortlichen in München zu vergleichen?

Entgelt vor der Gemeindereferenten-Zeit

Gemeindeassistentinnen und -assistenten sind weiterhin der Entgeltgruppe 9b zugeordnet.

Werden im Einzelfall Bachelorabsolventinnen und -absolventen bereits vor dem Beginn der Berufseinführung an regulären Stellen eingesetzt, erhalten sie ebenfalls Entgelt nach Entgeltgruppe 9b. EG 9b ist im öffentlichen und kirchlichen Dienst die Grundeingruppierung für Beschäftigte mit einschlägigem Bachelorabschluss.

Werden Bachelorabsolventinnen und -absolventen *übergangsweise an ihren*

Praktikumsstellen bis zum Beginn der Berufseinführung weiterbeschäftigt, sind sie der Entgeltgruppe 9a zugeordnet. Grund dafür ist, dass sie noch keine Planstelle ausfüllen, sondern lediglich ergänzend tätig sind.

Einzelne Ausbildungsordnungen verlangen eine Anerkennungszeit, bevor die erste Dienstprüfung als abgelegt gilt. In dieser Zeit sind die Beschäftigten der Entgeltgruppe 8 zugeordnet. Dies trifft nicht auf den Bachelorstudiengang zu. Hier gilt der Hochschulabschluss als Erste Dienstprüfung.

Die mit der Erarbeitung beauftragte Arbeitsgruppe griff daher auf die „unbestimmten Rechtsbegriffe“ des Tarifrechts zurück. Solche Begriffe beschreiben das Maß, um das sich eine Tätigkeit aus der Grundtätigkeit herausheben muss, um einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet zu sein.

Maßgeblich ist die auszuübende Tätigkeit

Bei allen Heraushebungen gilt: Für die Eingruppierung ist ausschließlich die „auszuübende Tätigkeit“ maßgeblich. Das ist die Tätigkeit, die von der zuständigen Stelle im Ordinariat zugewiesen ist. Man kann sich also nicht höherwertige Tätigkeiten „selbst zuweisen“ und anschließend die Höhergruppierung einfordern oder gar einklagen.

„Gesteigerte Bedeutung“ = Entgeltgruppe 11

Ein kleines „Heraushebungsmerkmal“ aus der Entgeltgruppe 10 gab es schon bislang: die „Funktionszulage“. Sie wird gewährt, wenn pastorale Aufgaben in einem umfassenden Sinn eigenverantwortlich wahrzunehmen sind.

Darüber hinaus kann jetzt eine Zuordnung zur Entgeltgruppe 11 erfolgen. Voraussetzung ist, dass sich die Tätigkeit durch „gesteigerte Bedeutung“ erheblich aus den Aufgaben, für die die Funktionszulage gewährt wird, heraushebt.

Beispiele als Auslegungshilfen

In einer Protokollnotiz, die Teil der Entgeltordnung ist, wird mit Beispielen das Maß der Heraushebung beschrieben. Ist etwa für eine Tätigkeit neben der Gemeindefereferenten-Qualifikation ein zweiter Bachelorabschluss erforderlich, ist sie ganz klar der Entgeltgruppe 11 zugeordnet. Aber auch eine andere erforderliche „erhebliche zusätzliche Qualifikation“ kann zu EG 11 führen.

Auch wer zum „stellvertretenden Kirchenverwaltungsvorstand“ berufen wird, ist in EG 11. Grund dafür ist, dass den Beschäftigten neben den Seelsorgsaufgaben auch Wirtschafts- und Personalverantwortung übertragen sind. Das sind Aufgaben, wie sie oft Verwaltungsleitungen und Geschäftsführungen wahrnehmen. In der Summe ergibt das eine „gesteigerte Bedeutung“.

Auch wer Gemeindeassistentinnen oder -assistenten während der 2. Ausbildungsphase betreut, kann die Kriterien für Entgeltgruppe 11 erfüllen. Dabei ist jedoch auf den konkreten Aufgabenzuschnitt zu achten. In der Ordnung ist von „erheblicher“ Ausbildungsverantwortung die Rede. Damit ist gemeint, dass die Betreffenden in erheblichem Umfang Wissen und Fertigkeiten nach einem Plan systematisch vermitteln und in der Regel auch an der Lernzielkontrolle (Beurteilung) beteiligt sind. Die Betreuung von 6-Wochen-Praktika, wie sie im Rahmen des Studiums abzuleisten sind, dürfte dieses Kriterium nicht erfüllen.

Ein weiteres Kriterium für die Zuordnung zur EG 11 sind „erhebliche überörtliche Auswirkungen der Tätigkeit“. Allerdings erfüllt nicht jede Aufgabe auf Dekanatsniveau dieses Kriterium. Die Tätigkeit muss für die Seelsorge in diesem überörtlichen Bereich „erhebliche Auswirkungen“ haben. Dies kann zum Beispiel bei einem Dekanatsreferenten der Fall sein, der für bestimmte Seelsorgefelder überörtlich verantwortlich ist.

Auch bei einer Eingruppierung in EG 11 wird die „allgemeine Zulage“ gezahlt, unter den gleichen Voraussetzungen wie in EG 10. Eine „Funktionszulage“ wird ab Entgeltgruppe 11 nicht mehr gewährt.

„Gesteigerte Verantwortung“ = EG 12

Heraushebungsmerkmale bauen im kirchlichen und öffentlichen Dienst aufeinander auf. Das heißt, in der nächsthöheren Entgeltgruppe ist stets noch etwas Zusätzliches gefordert. Bei der Entgeltgruppe 12 ist diese zusätzliche Anforderung die „gesteigerte Verantwortung“. In der Protokollnotiz zur Entgeltgruppe sind als Erläuterung drei „insbesondere-Merkmale“ aufgeführt. Der Begriff „insbesondere“ ist wie ein „vor allem“ zu lesen. Das heißt, neben den genannten Merkmalen kann es noch andere geben.

Kriterien: übergeordnete Auswirkungen oder Personalverantwortung

Zunächst werden in der Protokollnotiz „übergeordnete“ konzeptionelle Verantwortung beziehungsweise übergeordnete Leitungsaufgaben genannt. Der Begriff „übergeordnet“ verdeutlicht, es handelt sich nicht um unmittelbare Zielgruppenarbeit. Es handelt sich auch nicht um konzeptionelle Arbeit auf der Ebene einer Basiseinheit

Wer wieviel verdient

Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4)	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5)	
	Entgeltgruppe 13 6089,52 Euro*	Master-Stelle
	Entgeltgruppe 12 5977,00 Euro	„gesteigerte Verantwortung“
Entgeltgruppe 13 5822,30 Euro*	Entgeltgruppe 11 plus allg. Zulage 5463,69 + 306,69 = 5770,38 Euro	„gesteigerte Bedeutung“
Entgeltgruppe 12 5695,74 Euro	plus Funktionszulage + 245,34 = 5502,39 Euro	„besondere Aufgaben“
EG 11 + allg. Zulage 5182,41 + 171,73 = 5354,14 Euro	Entgeltgruppe 10 plus allg. Zulage 4950,36 + 306,69 = 5257,05 Euro	Grundtätigkeit. „Allgemeine Zulage“, in der Regel nach 9 Jahren als Gemeindefereferent
plus Funktionszulage + 245,34 = 5240,86 Euro		
Entgeltgruppe 10 plus allg. Zulage 4823,79 + 171,73 = 4995,52 Euro		

* in EG 13 geringere Jahressonderzahlung (51,78 % statt 70,28 % eines Monatsentgelts)

Hinzu kommt gegebenenfalls die neue Pauschale von 140 Euro für Arbeit zu ungünstigen Zeiten, ➤ Seite 3.

(Pfarreiengemeinschaft, Pfarrverband, Sozialraum ...).

Übergeordnet meint, dass es eine personelle Ebene unterhalb gibt, die fachlich oder inhaltlich geführt oder angeleitet wird.

Im Allgemeinen Verwaltungsdienst ist die Entgeltgruppe 12 sogenannten „Spitzentätigkeiten“ des gehobenen Dienstes vorbehalten. Dem entspricht auch das dritte „Insbesondere-Merkmal“ in der Protokollnotiz: „erhebliche Personalverantwortung“. Die Personalverantwortung zum Beispiel eines „stellvertretenden Kirchenverwaltungsvorstandes“ ist bereits von der Entgeltgruppe 11 erfasst. Die Personalverantwortung für eine Zuordnung zur Entgeltgruppe 12 muss also erheblich darüber hinausgehen. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn Gemeindefreferentinnen oder -referenten eine Gruppe von Seelsorgerinnen und Seelsorgern unterstellt ist.

Ab Entgeltgruppe 12 wird die „allgemeine Zulage“ nicht mehr gewährt.

Masterstellen = EG 13

Der finanzielle Unterschied zwischen Entgeltgruppe 12 und 13 ist minimal. Zwar ist das Tabellenentgelt in EG 13 Stufe 6 um 112 Euro höher, dafür gibt es in EG 13 eine deutlich geringere Jahressonderzahlung. Trotzdem war es der Kommission wichtig, die Entgeltordnung für die Entgeltgruppe 13 zu öffnen. Voraussetzung für die Zuordnung zur Entgeltgruppe 13 ist, dass die Tätigkeit einen Masterabschluss erfordert und die oder der Beschäftigte einen *einschlägigen* Masterabschluss vorweisen kann. Noch gibt es sehr wenig Gemeindefreferentinnen und -referenten mit Master und auch entsprechend überschaubare Einsatzmöglichkeiten.

Die KODA-Arbeitsgruppe war sich aber einig, dass die Öffnung für diese Ebene bedeutsam für die Zukunft des Berufs ist. Für wohl nahezu jeden Bachelor-Beruf gibt es inzwischen eine Vielzahl von Masteroptionen. So bietet allein die Katholische Stiftungshochschule in München neun verschiedene Masterstudiengänge an, mit denen sich Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter weiterqualifizieren können. Der Beruf Gemeindefreferentin beziehungsweise Gemeindefreferent war hier bislang eine Art „Sackgassen-Beruf“. Eine Master-Tätigkeit war einfach nicht vorgesehen.

Mit der erweiterten Entgeltordnung wurden jetzt die tariflichen Grundlagen geschaffen,

das zu ändern. Die Verantwortung für die Entwicklung entsprechender Berufsperspektiven liegt bei den Diözesen.

Nächster Schritt: prüfen und umsetzen

Aufgabe der arbeitsrechtlichen Kommission ist es, Ordnungen zu schaffen. Umsetzen müssen die Einrichtungen. Zunächst sind dabei die Dienstgeber gefragt. In den Diözesen hat die Arbeit bereits begonnen. Die Tätigkeiten, die Gemeindefreferentinnen und -referenten ausüben haben, sind sehr vielfältig und die Stellenbeschreibungen sind keineswegs immer zutreffend und aktuell. Es wird daher sicher einige Zeit dauern, bis geklärt ist, welche der bereits bestehenden Stellen jetzt höher zu bewerten sind. Gegebenenfalls wird das höhere Entgelt rückwirkend bis zum 1. April 2022 nachgezahlt.

Mitarbeitervertretung: der zweite Blick

Alle Eingruppierungsvorgänge sind von der Mitarbeitervertretung auf Richtigkeit zu prüfen. Die Einordnung von Beschäftigten in ein neues Entgeltsystem ist immer ein Eingruppierungsvorgang. Das gilt sogar dann, wenn sich das Entgelt nicht ändert.

Höhergruppierungen lohnen langfristig

Reich wird man durch eine Höhergruppierung selten. Und wohlhabend wird man allenfalls langfristig. Das liegt am System der Entgelttabelle des öffentlichen und kirchlichen Dienstes. Die Sprünge in den Entgeltstufen 1 bis 4 sind sehr gering. Das kann dazu führen, dass aus unteren Stufen Höhergruppierte eine Zeit lang kaum oder gar keinen finanziellen Gewinn haben.

Allerdings beginnen Gemeindefreferentinnen und -referenten ohnehin bereits in Stufe 2 oder 3 der Entgeltgruppe 10, je nach Dauer ihres Vorbereitungsdienstes.

Hinzu kommt, dass wohl nur in besonderen Ausnahmefällen EG 11- und EG 12-Stellen Berufsanfängerinnen und -anfängern übertragen werden.



Ist der Ball über der Torlinie? Auch bei Eingruppierungen gibt es Grenzfälle. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung sind gefordert, nach bestem Wissen zu entscheiden. Foto: Hasan Anac/pixelio.de

Finanziell lukrativ sind die höheren Eingruppierungen in Stufe 5 und 6. In diesen Stufen verbringen Beschäftigte den größten Teil ihres Berufslebens.

Breiter Konsens in der KODA

Der Einführung von allgemeiner Zulage und Funktionszulage im Jahr 2014 ging damals ein jahrelanges zähes Ringen voraus. Es gab Diözesen, die schlichtweg in Abrede stellten, dass es überhaupt Gemeindefreferentinnen und -referenten brauche, die eigenständig und eigenverantwortlich arbeiten.

Das war jetzt bei der Überarbeitung völlig anders. Über alle Diözesen hinweg bestand Einvernehmen, dass die Kompetenzen von Gemeindefreferentinnen und -referenten auch in herausgehobenen Positionen benötigt werden. Und es bestand Einvernehmen, dass der Beruf Perspektiven braucht, um insbesondere für junge Menschen attraktiv zu sein. Die Erarbeitung der neuen Ordnung gelang innerhalb nur eines Jahres, trotz Corona-Einschränkungen. Für Verhandlungen über Entgeltordnungen ist das rekordverdächtig.

Das große Einvernehmen bei der Schlussabstimmung in der Kommission unterstrich die Wertschätzung und Bedeutung, die diesem Beruf zugesprochen wird auf dem schwierigen Weg einer Neuaufstellung der Pastoral.

Manfred Weidenthaler

Die Regelung im Wortlaut: § 1 ABD Teil A, 2.5. unter www.onlineABD.de
Alle Informationen zu Grundeingruppierung, allgemeiner Zulage und Funktionszulage im KODA Kompass Nr. 51, Juni 2013 unter www.kodakompass.de

Mehr Ruhe und Gehalt

Verbesserungen für den Sozial- und Erziehungsdienst kommen

Das intensive Ringen um Verbesserungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst ist erfolgreich gewesen. Mitte Mai verständigten sich die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst auf ein umfassendes Gesamtpaket. Dieses enthält Regelungen für mehr Geld und für mehr freie Tage. Die Kommission wird diese Beschlüsse nun auch in das ABD übertragen und, sobald die einschlägigen Änderungstarifverträge des öffentlichen Dienstes vorliegen, die notwendigen Beschlüsse fassen.

Mehr Zeit

Der hohen Belastungssituation der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wird künftig durch die Gewährung von sogenannten Regenerationstagen entgegengewirkt. Jede und jeder Beschäftigte, die oder der nach der einschlägigen Entgeltordnung für den Sozial- und Erziehungsdienst (Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.) eingruppiert ist, wird pro Kalenderjahr zwei zusätzliche Tage Arbeitsbefreiung erhalten und zwar unter Fortzahlung des Entgelts. Im Unterschied zum Urlaubsanspruch, der sich nicht zuletzt nach der Anzahl der Wochenarbeitstage bemisst, wird Arbeitsbefreiung wie nach § 29 ABD, Teil A, 1. allen Beschäftigten in vollem Umfang gewährt. Ob dies auch bei den Regenerationstagen der Fall sein wird, klärt sich erst nach Vorlage der Änderungstarifverträge.

Mehr Geld

Für eine große Zahl an Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wird es rückwirkend zum 1. Juli 2022 auch ein finanzielles Plus geben. Je nach Entgeltgruppe ist eine SuE-Zulage in Höhe von 130 beziehungsweise 180 Euro vorgesehen:

130-Euro-Zulage	180-Euro-Zulage
S 2 S 3	S 11b
S 4 S 7	S 12
S 8a S 8b	S 14
S 9 S 10 S 11a	S 15 Fallgruppe 6

Die höhere Zulage erhalten nur Sozialpä-

dagoginnen und Sozialpädagogen. Anstelle einer vollständigen Auszahlung dieser Zulage können Beschäftigte auch anteilig freie Zeit dafür erhalten. Es kann ein Teil der Zulage in bis zu zwei freie Arbeitstage umgewandelt werden. Dabei muss die Lage dieses Tages beziehungsweise dieser beiden Tage den betrieblichen Verhältnissen entsprechen.

In den Genuss dieser Zulage kommen Leiterinnen und Leiter von Kindertageseinrichtungen nur dann, wenn sie als Leitungspersonal in den Entgeltgruppen S9 oder S10 eingruppiert sind. Dies mag ein Schwachpunkt des Tarifergebnisses sein, da die hohen Anforderungen an die Leitungen hier im Grunde keinen Niederschlag in verbesserten tariflichen Rahmenbedingungen finden.

Mehr Fortbildung

Ein weiterer Baustein der Tarifeinigung ist die Ausweitung der Zeit, die pädagogische Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen für Fortbildungen in Anspruch nehmen können. Bislang waren es 19,5 Stunden, die für gemeinsame zusätzliche Vorbereitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für jede Beschäftigte beziehungsweise jeden Beschäftigten pro Kalenderjahr zur Verfügung standen. Nun erhöht sich diese Stundenanzahl auf 30 Stunden pro Kalenderjahr. Wie bisher schon reduziert sich diese Stundenzahl bei Teilzeitbeschäftigten anteilig. Die bislang schon im ABD geregelten Ansprüche gehen über die Tarifeinigung hinaus. Hier wird zu beraten sein, ob und wie die Verständigung



Höher hinaus – Verbesserungen für den Sozial- und Erziehungsdienst sorgen unter anderem für mehr freie Tage.

Foto: Simone Hainz / pixello.de

aus dem öffentlichen Dienst Eingang ins ABD findet.

Mehr Schutz vor Herabgruppierung

Leiterinnen und Leiter von Kindertageseinrichtungen können immer wieder in die Situation kommen, dass sie herabgruppiert werden, wenn sich die Zahl der belegten Betreuungsplätze reduziert und damit die Durchschnittsbelegung sinkt. Hier wird künftig ein verbesserter Schutz vor Herabgruppierung wirksam, da die Schwellenwerte, ab denen eine Herabgruppierung droht, verändert werden.

Bisher	Künftig
Ermittlung der Durchschnittsbelegung im Zeitraum 1. Oktober bis 31. Dezember 3 Monate	Ermittlung der Durchschnittsbelegung im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 12 Monate
Schwellenwert: Dreimalige Unterschreitung von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung.	Schwellenwert: Dreimalige Unterschreitung von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung.

Der öffentliche Dienst verständigte sich zudem auf eine Regelung, die bereits vor vielen Jahren für das Personal in kirchlichen Kindertageseinrichtungen in das ABD aufgenommen worden war. Im Einigungspapier des öffentlichen Dienstes wurde festgehalten:

„Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf (A- oder B-Status, d.h. erhöhter bzw. wesentlich erhöhter Förderbedarf) entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden.“

Neue Zulage für Praxisanleitung

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die mindestens zu 15 Prozent ihrer Arbeitszeit in der Praxisanleitung tätig sind, können künftig eine Zulage dafür erhalten. Allerdings setzt dies voraus, dass sie in den Entgeltgruppen S8a, S8b, S9 oder

S11a eingruppiert sind. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber künftig eine Zulage in Höhe von 70 Euro monatlich zu gewähren. Sie ist zu zahlen, solange diese Tätigkeit ausgeübt wird und die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Noch mehr Änderungen

Darüber hinaus verständigten sich die Tarifvertragsparteien auf Ergänzungen der

Entgeltordnungen. Verbesserungen gibt es auch in Teilen bei Stufenlaufzeiten, wobei diese erst ab 2024 greifen werden. Über die weiteren Inhalte, unter anderem zur Gruppe der Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger, und die konkrete Umsetzung der Beschlüsse ins ABD informiert der KODAKompass in einer der nächsten Ausgaben.

Ludwig Utschneider

Kommentar

Viel gekämpft – wir freuen uns über die erreichten Verbesserungen

Gefundener Kompromiss bietet Perspektiven und bringt Entlastung

Nach einem fast viertägigen Verhandlungsmarathon in der dritten Verhandlungsrunde haben die kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) gemeinsam mit dem dbb beamtenbund und tarifunion Mitte Mai endlich eine Tarifeinigung für die rund 330 000 Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) erzielt. Auch die KEG war über die dbb-

Verhandlungskommission daran beteiligt und unterstützte die Arbeitsk Kampfmaßnahmen. So konnten Gewerkschaften wie die KEG mit Streikaktionen Flagge zeigen und ich freue mich über die erreichten Verbesserungen. Das insgesamt gute Ergebnis ist aber auch ein Kompromiss angesichts der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lage der Kommunen. Damit konnte auch



Einsatz für den Sozial- und Erziehungsdienst – unsere Gewerkschaftsvertreterin Walburga Krefting begleitete auch die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst für den dbb Beamtenbund und Tarifunion. Foto: KEG Bayern, 2021

für die Beschäftigten in den kirchlichen Kindertageseinrichtungen in Bayern einiges erreicht werden. Die Ergebnisse aus den Tarifverhandlungen werden in das ABD übernommen und werden damit auch dem Personal an unseren kirchlichen Kitas zugute kommen. Das durchaus positive Ergebnis erhöht die Attraktivität des Sozial- und Erziehungsdienstes spürbar und die Ausbildung wird durch die Zulage für

die Praxisanleitungen gestärkt. Außerdem wird endlich der Gesundheitsschutz durch die Einführung der Regenerationstage in den Fokus genommen.

Leider ist jedoch anzumerken, dass die stark belasteten Kita-Leitungen in größeren Kitas bei den Zulagen keine Berücksichtigung finden. Ebenfalls werden Beschäftigte, insbesondere Leitungen, die bereits länger in der Kita arbeiten und damit die Endstufe

erreicht haben, von den Ergebnissen weniger spüren. Hier hätte man seitens der VKA gut daran getan, das zu honorieren, um sie im Beruf zu halten.

Ihre

Walburga Krefting



Flucht vor dem Krieg – seit Beginn des Ukraine-Kriegs haben viele Familien ihre Heimat verlassen und Zuflucht auch in Bayern gefunden. Die Betreuung der Kinder dieser Familien kann nun besonders vergütet werden.

Foto: Sascha Böhnke / pixello.de

Arbeit mit Flüchtlingskindern in Kitas

Regelung wieder aktiviert

Die Bayerische Regional-KODA hat die Regelung der Arbeit mit Flüchtlingskindern in Kindertageseinrichtungen aufleben lassen. Die aktuelle Situation macht diese Regelung aus 2017 wieder topaktuell.

Im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Deutschland kann die Arbeit mit Kindern von Flüchtlingen in Kindertageseinrichtungen als schwierige beziehungsweise als besonders schwierige fachliche Tätigkeit angesehen werden. Dies kann unter bestimmten Bedingungen zu einer Höhergruppierung führen. Betroffen sind Erzieherinnen und Erzieher beziehungsweise Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in den Kindertageseinrichtungen.

Höhergruppierung möglich

Als Voraussetzung für eine solche Höhergruppierung gilt, dass mindestens ein Drittel der Kinder in der jeweiligen Gruppe Kinder von Flüchtlingen im ersten Jahr des Aufenthalts in Deutschland und / oder Kinder mit Behinderung oder drohender Behinderung sind.

So können Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, die in einer Gruppe von 18 Kindern arbeiten, von denen mindestens sechs Kinder die oben genannten Voraussetzungen erfüllen, höhergruppiert werden.

Pädagogische Ergänzungskräfte können von Entgeltgruppe S3 nach S4 höhergrup-

piert werden. Pädagogische Fachkräfte können wiederum von Entgeltgruppe S8a nach S8b höhergruppiert werden. (Anmerkungen Nr. 2 und Nr. 6 zu Nr. 30 ABD Teil A, 2.3.)

Eine Höhergruppierung erfolgt ab dem Monat, ab dem die Voraussetzungen erfüllt sind. Fallen die Voraussetzungen wieder weg, erfolgt eine Herabgruppierung im darauf folgenden Monat.

Die Regelung trat zum 1. April 2022 in Kraft. Sie wurde, im Unterschied zur Vorgängerregelung, nicht mehr befristet.

Anna-Maria Dallinger

Optimal für das Alter vorsorgen

Bei der BVK ist die Beratung neutral und kann online gebucht werden

Fast alle kirchlichen Beschäftigten in Bayern sind über ihren Dienstgeber bei der BVK Zusatzversorgung pflichtversichert. Die daraus entstehende Betriebsrente ist eine gute Ergänzung zur gesetzlichen Rente, durch die der Lebensstandard im Ruhestand aufge bessert werden kann.

Wer zusätzlich noch eigenverantwortlich fürs Alter vorsorgen will, kann dafür die PlusPunktRente der BVK Zusatzversorgung nutzen. Die Vorteile der PlusPunktRente resultieren v. a. daraus, dass die BVK Zusatzversorgung eine öffentlich-rechtliche Versorgungseinrichtung ist, die keine Gewinnerzielungsabsicht verfolgt. Das bedeutet:

- Bei PlusPunktRente fallen keine Abschluss- und Vertriebskosten an: Insbesondere gibt es keine Maklerprovisionen, die die eingezahlten Beiträge mindern. Höhere effektive Einzahlungen bewirken natürlich auch eine höhere effektive Rendite.
- Die Verwaltungskosten sind sehr gering,

da die PlusPunktRente bei der BVK Zusatzversorgung, die ja die gesamte Pflichtversicherung verwaltet, quasi mitläuft.

- Die garantierte Leistung ist hoch, da die BVK Zusatzversorgung – im Gegensatz zu gewerblichen Versicherern – mit einem Rechnungszins von 0,9 % kalkulieren kann. Bei den Lebensversicherern gilt mittlerweile eine Obergrenze von 0,25 % für den Garantiezins.

Mit Beratung zum Ziel

Den optimalen Ertrag bringt ein PlusPunktRente-Vertrag natürlich dann, wenn die richtige Variante für die staatliche Förderung gewählt wurde. Ob die Riester-Förderung oder die Entgeltumwandlung die höhere Förderquote bietet, hängt vom Einkommen, den familiären Verhältnissen und der Zukunftsplanung des jeweiligen Interessenten ab.



Einfach und sicher – Das Terminbuchungstool der BVK Zusatzversorgung. Foto: BVK Zusatzversorgung

Eine fundierte Beratung vor dem Abschluss des Vertrags ist deshalb besonders wichtig. Die BVK Zusatzversorgung berät ihre Versicherten absolut neutral (keine Provisionen). Zudem bietet sie seit Anfang Juni eine einfache Möglichkeit, sich einen Termin für eine telefonische Beratung zu reservieren. Das Online-Termin-Buchungstool findet man im Internet unter www.bvk-zusatzversorgung.de/terminbuchung. Die Versicherten werden dann zum vereinbarten Zeitpunkt vom Kundencenter der BVK Zusatzversorgung kontaktiert.

Roland Ried, BVK



PlusPunktRente - die freiwillige Versicherung der BVK Zusatzversorgung

Bestens abgesichert im Alter - zusätzlich zu Ihrer Betriebsrente

- ✓ HOHE STAATLICHE FÖRDERUNG
- ✓ KEINE VERMITTLUNGSPROVISION
- ✓ KEINE ABSCHLUSSGEBÜHR
- ✓ MAXIMALE FLEXIBILITÄT



Fordern Sie unverbindlich ein Angebot an: www.pluspunktrente.de

**FRÜHZEITIG
VORSORGEN
MIT DER
PlusPunktRente**



Unser neues Termin-Buchungstool:
www.bvk-zusatzversorgung.de/terminbuchung

Folgen Sie uns bei Social Media
BVK Kommunales Versorgungswesen



BVK Bayerische
Versorgungskammer
ZUSATZVERSORUNG

Immer gut informiert

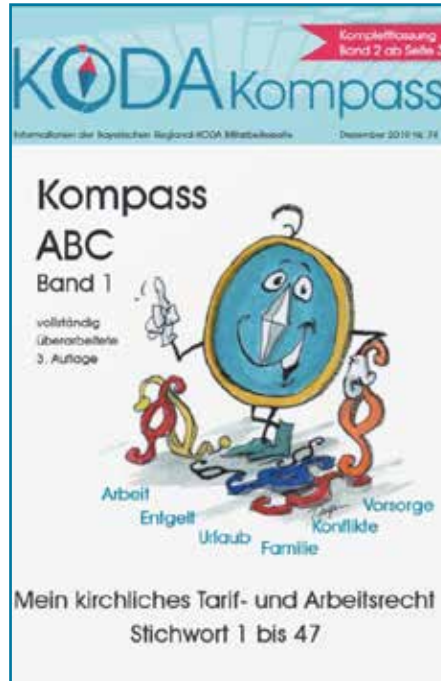
KODA Kompass Sonderausgaben weiter online verfügbar

Die Redaktion des KODAKompass gibt in regelmäßigen Abständen Sonderhefte heraus, die wichtige tarifrechtliche Themen aufgreifen. Die aktuellsten Hefte in der Reihe sind das Kompass ABC sowie das Sonderheft zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Als besonderer Service für die Beschäftigten gedacht, werden dort kompakt und verständlich wesentliche Grundlagen des Tarifrechts und mögliche Ansprüche von Beschäftigten dargelegt.

Auf der Homepage der Mitarbeiterseite können Sie diese Sonderhefte einsehen und sich herunterladen. Einfach auf www.kodakompass.de klicken und den Reiter „Zeitschriftenarchiv“ auswählen.

Ludwig Utschneider



Urgestein der KODA mit großem Herzen

Nachruf auf Bertold Baunach

Im Alter von 82 Jahren starb Mitte Mai 2022 ein weiteres Gründungsmitglied der Bayerischen Regional-KODA, der frühere Personalleiter der Diözese Würzburg, Bertold Baunach. Er wirkte dort 40 Jahre von 1963 bis 2003. „Die Sorge um das Bistum und die Verantwortung für den Einzelnen waren bei ihm immer zu spüren. Er hat die Beschäftigten der Diözese nicht als Kostenfaktor, sondern als unverwechselbare Menschen gesehen“, würdigte Bischof Friedhelm Hofmann Baunach im Jahr 2005.

Baunach wurde 1940 in der unterfränkischen Gemeinde Helmstadt geboren. In den Dienst der Diözese trat der gelernte Großhandelskaufmann und Wirtschaftsassistent 1963 als Diözesansekretär der Katholischen jungen Gemeinde (KjG). Im Jahr 1974 wurde er Personalleiter und 1997 auch

stellvertretender Leiter der Hauptabteilung Personalwesen.

In diözesanen und überdiözesanen Gremien war er als Personalleiter ein geschätzter Partner. Für Baunach war die Dienstgemeinschaft immer viel mehr als nur ein Begriff aus der Grundordnung. Er stand mit seinem Handeln für eine echte Gemeinschaft aller Mitarbeitenden ein, für vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung, für Verhandlungen auf Augenhöhe und für ein sehr gutes Betriebsklima. Fairness und Menschlichkeit gegenüber allen Beschäftigten durften seiner Meinung nach niemals an Finanzen scheitern. Besonders zu erwähnen ist der große Einsatz von Baunach für den Dritten Weg des Arbeitsrechts über die gesamte Zeit seines Wirkens.

Dorothea Weitz



Bertold Baunach – ein Gründungsmitglied der Bayerischen Regional-KODA ist verstorben. Foto: Markus Hauck (POW)

Berntheisel folgt auf Bock

Neue Dienstgebervertreterin für die Erzdiözese München und Freising berufen

Mit Carmen Berntheisel rückte zum 1. April 2022 erneut eine Verwaltungsleiterin für die Dienstgeberseite in die Kommission nach. Carola Bock, die seit 2018 Mitglied der Bayerischen Regional-KODA war, musste aufgrund ihres Ausscheidens aus dem kirchlichen Dienst in dieser Funktion ersetzt werden. Berntheisel kann auf eine umfangreiche Berufserfahrung im Bereich der Kindertageseinrichtungen blicken. Nach ihrem Betriebswirtschaftsstudium hatte sie bei der Landeshauptstadt München ihre Laufbahn auf dem Gebiet der Kindertagesstätten begonnen. Anfang 2019 wechselte sie ins Erzbischöfliche Ordinariat München und war als Sachreferentin für betriebliche, organisatorische und personelle Belange rund um die Kindertageseinrichtungen der einzelnen Pfarreien verantwortlich. Im Herbst des gleichen Jahres trat sie die Stelle als Kita-Verwaltungsleitung für den



Für die Erzdiözese München und Freising in der Kommission aktiv – Carmen Berntheisel vertritt künftig die Dienstgeberseite.

Foto: Carmen Berntheisel

Kita-Verbund Giesing an. Dieser Verbund betreut derzeit acht Kindertagesstätten. An dieser Stelle sei Carola Bock für ihren couragierten Einsatz in der Kommission gedankt. Ihr pragmatischer

und praxisorientierter Blick auf die Belange der Pfarrkirchenstiftungen bereicherte die Arbeit der Kommission.

Ludwig Utschneider

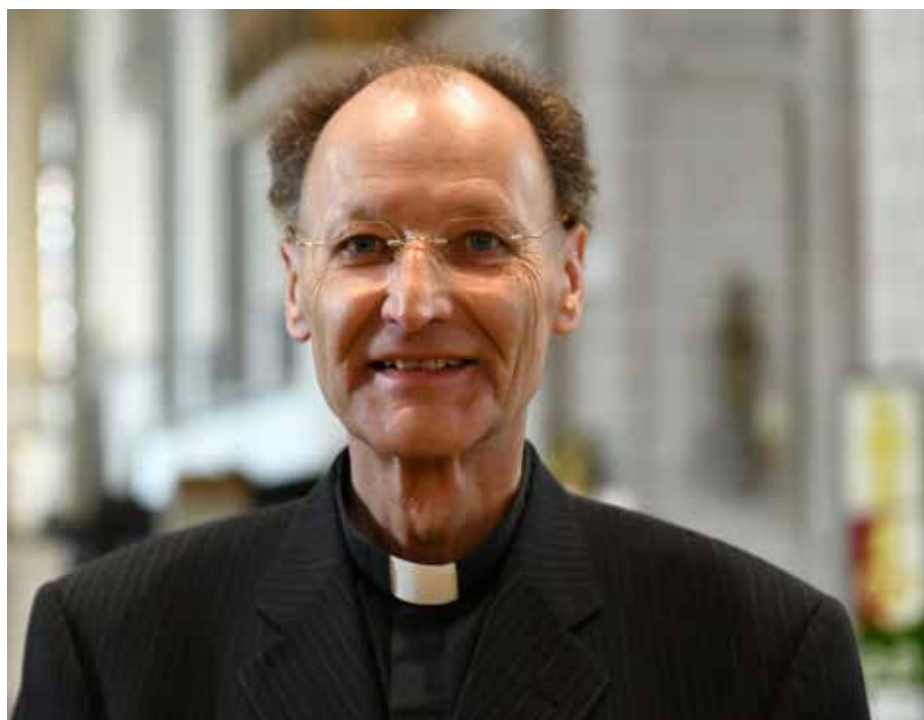
Augsburg besetzt nach

Generalvikar Wolfgang Hacker neu auf Dienstgeberseite in der Bayerischen Regional-KODA

Der Augsburger Generalvikar und Domdekan Wolfgang Hacker ist seit 1. März 2022 neues Mitglied auf Dienstgeberseite in der Kommission. Der promovierte Fundamentaltheologe tritt damit die Nachfolge des ehemaligen Finanzdirektors Jérôme-Oliver Quella an, der zum 31. Dezember 2021 seinen Dienst in der Diözese Augsburg beendet hat. Quella war zweieinhalb Jahre lang Mitglied der Kommission.

Der 60-jährige Hacker ist seit 2002 Domkapitular. Nach Tätigkeiten an der Universität und in der Pfarrseelsorge war der gebürtige Augsburger zehn Jahre lang Verbändereferent. Seit 2020 ist er Domdekan, zum 1. Juli 2021 hat ihm Bischof Bertram Meier das Amt des Generalvikars übertragen. Wir wünschen Wolfgang Hacker eine gute Zeit in der KODA. Und sollten die Themen und Verhandlungen mal zu schwierig sein, ist es sehr wahrscheinlich, dass er in den Pausen mal „Dampf ablässt“ – beim genüsslichen Rauchen einer Zigarette, die sein Markenzeichen ist.

Klaus Probst



Neues Mitglied der Kommission – Augsburgs Generalvikar Wolfgang Hacker verstärkt die Dienstgeberseite.

Foto: Daniel Jäckel / pba

Fast bedingungslose Zulage...

Erste Anpassungen bei Lehrkräften in der Systembetreuung

Moderner Unterricht lebt wesentlich davon, dass zunehmend mehr Instrumente und Methoden aus der digitalen Welt Eingang in die Schule finden. Damit dies gelingen kann, braucht es Lehrkräfte, die sich um das Thema Systembetreuung kümmern. Diese Lehrkräfte erhalten für ihre Tätigkeit einerseits Anrechnungstunden. Über deren Umfang wird aktuell noch in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte verhandelt.

Daneben können Lehrkräfte in der Systembetreuung an Realschulen sowie an Grund- und Mittelschulen unter bestimmten Voraussetzungen auch eine Zulage erhalten. Eine der bisher geltenden Voraussetzungen für die Gewährung der Zulage ist nun zum 1. Mai 2022 weggefallen. Sie müssen keine staatliche Qualifizierung als Lehrkraft in der Systembetreuung mehr vorweisen. Da-

mit zeichnet die Kommission im ABDEine Entwicklung nach, die mittlerweile auch der Freistaat Bayern an seinen staatlichen Schulen praktiziert.

Die weiteren Voraussetzungen bleiben erhalten:

- Die Zulage wird nur bei alleiniger Betreuung der schulischen Verwaltungs-EDV-Ausstattung sowie der sonstigen schulischen EDV-Ausstattung gewährt.
- Die Zulagengewährung hängt von einer Tätigkeit an einer oder mehreren Schulen mit insgesamt über 720 Schülerinnen und Schülern ab.
- Sie setzt eine dreijährige Bewährung voraus und wird ab dann für die weitere Dauer der Tätigkeit als Systembetreuer gewährt.

Die Höhe der Zulage entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Entgelt der

eigentlichen Besoldungsgruppe und der nächsthöheren Besoldungsgruppe, jedoch höchstens in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Entgelt ihrer Besoldungsgruppe und der Besoldungsgruppe A 14 bei Realschulen sowie A 13 bei Grund- und Mittelschulen. Im Unterschied zum Freistaat Bayern können auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger die Aufgabe übertragen bekommen und eine Zulage erhalten.

Der Wegfall der Vorgabe „staatliche Qualifizierung“ ermöglicht es, künftig an mehr Lehrkräfte in der Systembetreuung eine Zulage für diese Tätigkeit zu vergeben.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage:

ABD Teil B, 4.1.1., Nr. 5b und 4.1.3., Nr. 5b

Mindestlohn steigt auf 12 Euro

Der Bundesgesetzgeber hat mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 eine Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro brutto pro Stunde beschlossen. Gleichzeitig steigt die Mini-Job-Grenze auf 520 Euro. Künftig soll dieser Höchstbetrag für eine geringfügige Beschäftigung dynamisch in Analogie zum Anstieg des Mindestlohns angepasst werden.

Die Anhebung des Mindestlohns wird auch bei einzelnen Beschäftigten im kirchlichen Dienst für Veränderungen sorgen. Nämlich überall dort, wo bislang das Brutto-Stundenentgelt unter 12 Euro liegt. Derzeit beträgt zum Beispiel das Stundenentgelt von Beschäftigten in der Entgeltgruppe 1 Stufe 2 exakt 11,89 Euro. Hier muss zum 1. Oktober 2022 eine Erhöhung erfolgen. Ob möglicherweise auch weitere Beschäftigte betroffen sind, die zum Beispiel den einschlägigen Handwerks-Tarifverträgen unterliegen, welche im Ordensbereich Anwendung finden können, wäre vor Ort zu klären. Hier mag im Zweifelsfall auch die Mitarbeitervertretung helfen können, um Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz geltend machen zu können.

Ludwig Utschneider

200. Vollversammlung der Kommission

Reinhard Kardinal Marx

würdigt Einsatz für das kirchliche Tarifrecht

Im Juli trafen sich die Mitglieder der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) zu einer besonderen Vollversammlung. Es war die 200. Sitzung, die diese Kommission mittlerweile abgehalten hat, seit sie im September 1980 aus der Taufe gehoben wurde. Dieses Jubiläum nahm der Vorsitzende der Freisinger

Bischofskonferenz, Reinhard Kardinal Marx, zum Anlass, mit den Kommissionsmitgliedern Gottesdienst zu feiern und in einer offenen Diskussionsrunde über die Zukunft des Dritten Weges zu sprechen. Marx würdigte die besondere Rolle der Tarifkommission und des Dritten Weges, der es wert sei erhalten zu werden.

Ludwig Utschneider

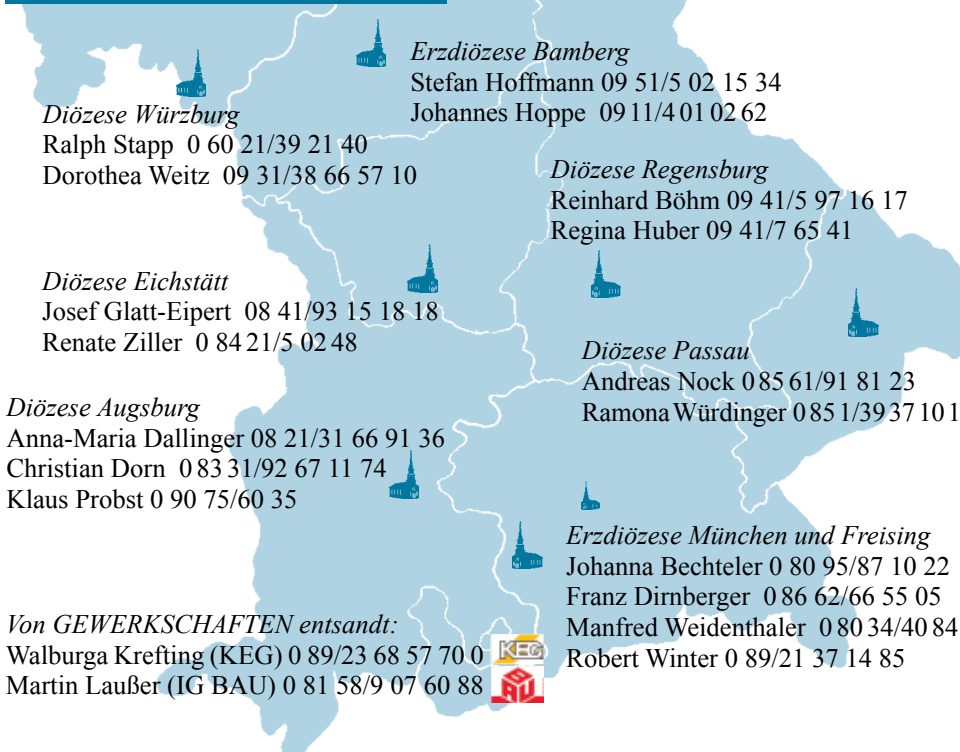


Den Dritten Weg im Blick – Reinhard Kardinal Marx mit den beiden Vorsitzenden Robert Winter (links) und Martin Floß (rechts). Marx würdigt die Bayerische Regional-KODA für das Ringen um ein gutes kirchliches Arbeitsvertragsrecht.

Foto: Ludwig Utschneider

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 0175/2 95 23 87
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00



Die KODA-Dienstnehmer-
vertreterinnen und -vertreter
erreichen Sie per E-Mail 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 Aus-
kunft zu tariflichen Regelungen. Die
Telefonnummern sind links abge-
druckt.
Wir dürfen aber keine Rechtsbera-
tung durchführen.

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

Wichtige Begriffe

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

www.onlineABD.de: Offizielle Zusam-
menstellung des ABD im Internet.

Bayerische Regional-KODA: Kurz-
bezeichnung der „Kommission für das
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen
Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitneh-
mer- und Arbeitgebervertretern besetzt.
Sie beschließt die im ABD gesammelten
Regelungen. Wirksam werden Beschlüs-
se durch bischöfliche Inkraftsetzung.
19 Vertreterinnen und Vertreter der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind
von den Beschäftigten für fünf Jahre

gewählt. Hinzu kommen zwei von Ge-
werkschaften entsandte Vertreterinnen
beziehungsweise Vertreter.

**Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte
(StAGL):** Arbeitsgruppe innerhalb
der KODA, zuständig für Lehrkräfte
an kirchlichen Schulen. Deren Arbeits-
vertragsrecht orientiert sich an den Re-
gelungen für Lehrkräfte des Freistaates
Bayern im Beamtenverhältnis.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-8982 Fax:

0821/31 66-8989 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 und
Ludwig Utschneider (V.i.S.d.P.)

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 63 000

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

Gesund und aktiv durch den Herbst



Der Herbst steht vor der Tür. Langsam fallen die Temperaturen und die Tage werden spürbar kürzer. Die Blätter färben sich bunt, das Laub raschelt bald wieder unter den Füßen und auf den höchsten Gipfeln der Alpen fällt bereits der erste Schnee. Für den anstehenden Herbst haben wir drei Ideen, die Abwechslung in Ihren Alltag bringen.

WANDERN

Wandern ist sehr beliebt und dazu auch noch sehr gesund. Man trainiert die Ausdauer, die Muskulatur und das Immunsystem. Auch auf die Seele wirken sich Wanderungen durch die Natur sehr positiv aus. Nutzen Sie die Gelegenheit und genießen Sie eine Auszeit in der Natur. Ganz nebenbei verbrennt man beim zügigen Wandern bergauf zwischen 500 und 600 Kilokalorien pro Stunde. Durch die damit verbundene Steigerung der Herzfrequenz wird das Herz-Kreislauf-System sowie die Atmung gestärkt. Besonders viel Spaß macht es in netter Begleitung und bei der Erkundung neuer, unbekannter Umgebungen.

RADFAHREN

Radfahren ist eine Sportart für Jung und Alt. Es bringt Freude und Abwechslung in unseren Alltag. Radfahren stärkt die Gesundheit sowie Körper und Geist. Lockeres und leicht forderndes Radfahren vermindert die Anfälligkeit für Infekte und kräftigt das Immunsystem. Tretbewegungen schonen die Gelenke und sind somit für viele Personen eine willkommene körperliche Aktivität. Eine Stunde Radfahren verbrennt zwischen 400 und 600 Kilokalorien.

ERNÄHRUNG

Mit dem Herbst und den bunten Blättern kommt auch wieder die Erkältungszeit. Mit einer gesunden und ausgewogenen Ernährung kann man Erkältungen vorbeugen. Nach Eis und Grillfleisch in den Sommermonaten ist der Herbst die perfekte Zeit, mehr Obst und Gemüse wie zum Beispiel Äpfel, Kürbis, Rote Beete und Kohl in den Speiseplan zu integrieren. Wichtig hierbei ist auf Saisonales und wenn möglich auch regional Angebautes zu achten. Denn wie Oma sagt: Der Weg zur Gesundheit führt durch die Küche und nicht durch die Apotheke.

Probieren Sie es aus! Sie werden begeistert sein.

Unsere 820 K Plus Aktion geht in die Verlängerung

Wenn Sie Ihre Gesundheit noch zusätzlich schützen wollen, dann nutzen Sie unser Aktionsangebot für Mitarbeitende bis zum 40. Lebensjahr. Durch die Verlängerung des Aktionszeitraums bis zum 30.9.22 möchten wir uns bei Ihnen für das bereits entgegengebrachte Vertrauen und das rege Interesse bedanken. Nutzen Sie die Möglichkeit, den Tarif 820 K Plus für sich und Ihre Familienangehörigen **ohne Gesundheitsprüfung** abzuschließen.

**Weitere Informationen zur Aktion und zu unseren Tarifen finden Sie auf www.vkb.de/kirchen
Wir freuen uns auf Ihren Besuch!**

Ballungsraumzulage

Öffnungsmöglichkeiten im Großraum München

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

Beschäftigte im Ballungsraum München erhalten eine „ergänzende Leistung“ (so genannte Ballungsraumzulage) auf Basis der Regelungen des Freistaats Bayern, sofern ihr Entgelt bestimmte Einkommensgrenzen nicht übersteigt. Sofern sie in München oder einer Kommune arbeiten, die die Regelung der Stadt München übernommen hat, erhalten sie eine doppelt so hohe „Münchenezulage“. Auch Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen erhalten dort eine ergänzende Leistung. Diese Regelung ist bei manchen Dienstgebern auf Kritik gestoßen, da ihnen die finanziellen Belastungen zu hoch sind und sie keine eigene Entscheidungsmöglichkeit besitzen. Denn während die Kommunen selbstständig entscheiden können, ob sie die Münchenezulage beziehungsweise eine Zulage für den Großraum München gewähren, sind kirchliche Rechtsträger nach der aktuellen Rechtslage an die Entscheidung der jeweiligen Kommune gebunden.

Die Kommission ist dieser Kritik nun gefolgt und hat beschlossen, dass die Automatik der Münchenezulage künftig nur für Diözesen und Kirchenstiftungen (Pfarreien und ihre Verbände) gilt. Andere Dienstgeber mit meist kleineren Einrichtungen erhalten eine Öffnungsmöglichkeit. Das sind etwa Ordenseinrichtungen oder kirchliche Vereine und Verbände, die auch nicht über Kirchensteuern finanziert sind. Diese können nun ab dem 1. April 2022 neu Eingestellten eine geringere ergänzende Leistung bezahlen, auch wenn die politische Gemeinde diese in voller Höhe der Münchenezulage gewährt. Mindestens aber müssen sie den Berechtigten die Ballungsraumzulage des Freistaats Bayern zahlen. Für Bestandsbeschäftigte gilt ein Besitzstand bis Ende 2024. Sie erhalten für diesen Zeitraum weiterhin die Münchenezulage, auf die sie bis März 2022 einen Anspruch hatten. Sofern es aufgrund der Coronapandemie hier vorübergehende Absenkungen gegeben hatte, spielen diese beim Besitzstand keine Rolle.

Robert Winter

Es darf auch mehr sein Mindest-Altersversorgung für Ordensbeschäftigte ergänzt

Nach längeren Verhandlungen hat sich die Kommission darauf verständigt, für Ordensbeschäftigte die Möglichkeiten für eine betriebliche Altersversorgung zu erweitern. Bislang regelte ABD Teil D, 10d. feste Beträge, die Dienstgeber für eine betriebliche Altersversorgung zu leisten haben. Dies waren 480 Euro jährlich beziehungsweise 40 Euro monatlich. Rückwirkend zum 1. Januar 2022 ist diese Regelung nun ergänzt worden, indem jeweils das Wort „mindestens“ vor den Beträgen ergänzt wurde. Damit ist Arbeitgebern die Möglichkeit eröffnet, auch mehr als nur die 480 Euro im Jahr (oder eben 40 Euro monatlich) in eine betriebliche Altersversorgung einzuzahlen. Diese Regelung gilt aber nicht generell für alle Beschäftigten, auf die das ABD Anwendung findet. Sie beschränkt sich auf Beschäftigte nach Paragraph 1 Absätze

2 bis 8 ABD. Dahinter verbergen sich im Wesentlichen Kolleginnen und Kollegen in ordensgeführten Einrichtungen, die in Handels- oder Handwerksbereichen tätig sind und für die die branchenüblichen Tarifverträge Anwendung finden. Sollten diese Tarifverträge keine betriebliche Altersversorgung auf Kosten des Arbeitgebers beinhalten, dann greift ABD Teil D, 10d. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung finanzieren und kann nun über den Betrag von 480 Euro hinaus Beiträge einzahlen. Hintergrund dieser Anpassung war die Änderung des Paragraphen 100 im Einkommensteuergesetz. Bei Beschäftigten mit einem Monatseinkommen von bis zu 2 575 Euro zahlt der Staat 30 Prozent der Beiträge zur Altersversorgung. Dies ist für Beschäftigte und Dienstgeber attraktiv.

Ludwig Utschneider