

## Kirchenmusiker am Ziel

### Entgelt- und Dienstordnung überarbeitet

**Z**um 1. Januar 2015 ist die neue vorläufige Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in Kraft getreten. Langwierige Verhandlungen innerhalb der Bayerischen Regional-KODA waren der Entscheidung vorausgegangen. Die Ordnung orientiert sich an der bisherigen Struktur, die unterschiedliche Eingruppierungen vom

A-Kirchenmusiker mit Hochschulabschluss bis hin zum E-Kirchenmusiker ohne einschlägige Ausbildung vorsah. Neu ist unter anderem, dass B-Kirchenmusiker nun von Beginn an in der EG 10 eingruppiert sind, bislang erfolgte die Zuordnung zu dieser Entgeltgruppe nach mehreren Zeitaufstiegen. Zudem waren Überleitungsvorschriften nötig, um Kirchenmusiker, die

Ende 2014 bereits im Dienst waren, in die neue Entgeltordnung überzuleiten. Einer Überarbeitung wurde auch die Dienstordnung für diese Beschäftigtengruppe unterzogen. Dabei stellt die Präzisierung der Rolle des Beschäftigungsplans die wesentlichste Veränderung dar.

Ab Seite 3 können Sie mehr dazu lesen.

*Ludwig Utschneider*



Thomas Plabmann

## Themen

- 3 Kirchenmusiker**  
*Neue Entgeltordnung und überarbeitete Dienstordnung*
- 6 Kirchliche Lehrkräfte**  
*Familie und Beruf unter einen Hut bringen*
- 11 Beschäftigte in Altersteilzeit**  
*Vorsicht bei Vertragsänderung  
Individueller Pauschalbetrag für Altfälle*
- 13 KiTa-Beschäftigte**  
*Arbeitsmarktzulage in und um München möglich*
- 14 Münchner aufgepasst**  
*Ballungsraumzulage angepasst*
- 16 Entgelttabellen**  
*Mehr Entgelt seit 1. März 2015*
- 20 Kunsthistoriker**  
*Besondere Berufe der Kirche*



Ludwig Utschneider,  
verantwortlicher Redakteur

## Und sie bewegt sich doch: KODA kommt zaghaft weiter

Liebe Leserin,  
lieber Leser!

„Rien ne va plus.“ Nichts geht mehr. Mit dieser klaren Ansage beendet der Croupier beim Roulette-Spiel den jeweiligen Spielzug. Das Motto „Nichts geht mehr“ passt aber auch gut auf die Auswirkungen der Streiks, die Ende 2014 von der Gewerkschaft der Lokomotivführer oder der Pilotenvereinigung Cockpit initiiert wurden. Der öffentliche Nahverkehr beziehungsweise der Flugverkehr wurden weitgehend lahmgelegt. Streiks sind ein legitimes Mittel, um im Arbeitskampf die berechtigten Interessen der Beschäftigten zu untermauern. Streiks dienen letztlich dazu, den Verhandlungspartner unter Druck zu setzen, um am Ende zu einem guten Ergebnis für die Gewerkschaftsmitglieder zu kommen. Die Kirche kennt bislang kein Streikrecht, stattdessen wird in Einrichtungen wie in Ordinariaten, kirchlichen Schulen, Pfarrämtern und Kindertageseinrichtungen auf den Dritten Weg gesetzt. Dieses Modell sieht keinen Streik vor, vielmehr gibt es paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommissionen, die je zur Hälfte aus Dienstgeber- und

gewählten Dienstnehmervvertretern bestehen und in deren Verantwortung es liegt, gute tarifliche Regelungen für die Beschäftigten zu treffen.

Dieser Weg zur kircheneigenen Tarifbindung hat innerhalb der Bayerischen Regional-KODA in den zurückliegenden Monaten Risse bekommen. Ausgangspunkt waren zwei Anträge der Mitarbeiterseite, die im Juli 2014 keine Zustimmung der Vollversammlung fanden. Zum einen sollten Nachteile für Beschäftigte in Altersteilzeit kompensiert werden, die bis dato weniger Netto erhielten als ihnen eigentlich zustehen würde. Zum anderen sollte die Kinderkomponente für Beschäftigte, deren Kinder vor dem 31. Dezember 2005 geboren wurden, nicht wegfallen, wenn deren Kinder nur kurzfristig aus der Kindergeldberechtigung herausfielen. Die Mitarbeiterseite hat daraufhin das in der KODA-Ordnung vorgesehene Vermittlungsverfahren eingeleitet. Ende Oktober 2014 einigte man sich in beiden Verfahren auf Vermittlungsvorschläge. Wenige Tage später aber wurden diese Vorschläge gekippt. In der Sonder-Vollversammlung der KODA Anfang November 2014 fand sich auf Dienstgeberseite nicht die notwendige Mehrheit zur Annahme der Vermittlungsvorschläge. Während zwischenzeitlich zumindest für die Beschäftigten in Altersteilzeit eine Regelung gefunden werden konnte, ist in Sachen Kinderkomponente bislang keine Lösung in Sicht.

Der Mitarbeiterseite wurde in diesen Verfahren bewusst, dass sie bislang nur ein stumpfes Schwert in Händen hält, um Forderungen durchzusetzen. Um aber den Dritten Weg als am Konsens orientiertes Miteinander und Verhandeln auf Augenhöhe zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmervvertretern dauerhaft zu erhalten, braucht es eine Stärkung der Verhandlungsposition der Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA. Das zentrale Mittel des Arbeitskampfs, nämlich der Streik, steht ihr nicht zur Verfügung. Derzeit wird über eine Änderung der entsprechenden KODA-Ordnung beraten, deren Kernelement die Verbesserung des Vermittlungsverfahrens bis hin zu einer abschließenden ersetzenden Entscheidung ist, wenn innerhalb der

Kommission keine Einigung erzielt werden kann.

Positive Ergebnisse können gleichwohl auch berichtet werden. Die Bayerische Regional-KODA hat sich im Dezember abschließend auf eine neue Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker verständigt.

In diesem Heft wird auch nochmals die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgegriffen. Dieses Mal richtet sich der Blick auf die besonderen Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen.

Für Kolleginnen und Kollegen in und um München tut sich ebenfalls einiges: die Regelung zur Ballungsraumzulage wurde verbessert, außerdem kann sich Personal in dortigen Kindertageseinrichtungen in vielen Fällen auf die Zahlung einer Arbeitsmarktzulage freuen. Spannend werden die nächsten Wochen und Monate für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Ver.di hatte letztes Jahr die Tarifverträge gekündigt, die Fragen zum Entgelt, der Eingruppierung und die Eingruppierungsmerkmale beinhalteten. Ziel sei eine Aufwertung der Berufe im Bereich der Kindertageseinrichtungen. Die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen können zudem im Jahr 2015 auf Entgeltsteigerungen hoffen. Der Freistaat plant die zeit- und inhaltlichgleiche Übernahme der Verhandlungsergebnisse auf Ebene der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für die Beamten und damit auch für die Lehrkräfte.

Ein wenig ging dann doch. Mit Blick auf das, was im Jahr 2015 noch kommen wird, ist zu hoffen, dass das sprichwörtliche „Rien ne va plus“ künftig nicht mehr das letzte Wort sein möge.

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

# Te deum laudamus

## Neue Entgeltordnung für Kirchenmusiker beschlossen

Es hat eine ganze Weile gedauert, bis die neue „Vorläufige Entgeltordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker“ (ABD Teil A, 2.9.) verabschiedet werden konnte und es hat auch eine Menge Überzeugungsarbeit gebraucht. So vielfältig wie die Klangfarben und Register der Orgel sind die Ausbildungswege zu diesem Beruf. Und nichts anderes gilt für die Stellenschnitte. Sie reichen vom Vollzeitmusiker an einer bedeutenden Basilika mit großem Chor, Pauken und Trompeten bis zum Rentner, der gelegentlich am Wochentag die Orgel spielt. Und alle sind sie wichtig und sollen angemessen bezahlt werden.



Ob in Passau oder Oberstdorf – auf Organisten und Chorleiter kommen Veränderungen zu. Foto: Petra Dirscherl / pixello.de

### Stimmige Eingruppierung für alle

An der Grundstruktur für die Bezahlung ändert sich nichts. Entscheidend bleibt zum einen die absolvierte kirchenmusikalische Ausbildung. Sie reicht von A-Musikern mit Masterabschluss an einer Musikhochschule bis hin zu E-Musikern ohne einschlägige kirchenmusikalische Ausbildung. Hinzu kommt als zweites Kriterium, dass diese Musikerinnen und Musiker an Stellen eingesetzt sind, die ihrem Ausbildungsniveau entsprechen. Neu ist, dass die Wertigkeit der verschiedenen Ausbildungen nun angemessener abgebildet wird. Kamen A-Musiker bisher nur in die Entgeltgruppe 12, erhalten sie nun wie andere vergleichbare Akademiker auch Entgelt nach Entgeltgruppe 13. Mussten sich B-Musikerinnen bisher über viele Jahre in den Entgeltgruppen 8 und 9 bis zur Entgeltgruppe 10 „hochdienen“, sind sie nun von Anfang an in der

Entgeltgruppe 10. Und auch der Anspruch und der Aufwand der diözesanen Kirchenmusikausbildungen spiegeln sich in den neuen Eingruppierungen für die anderen Kirchenmusiker, die diese Ausbildungs-

wege beschritten haben, wider. Sind die Voraussetzungen erfüllt, werden Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ab 1. Januar 2015 folgendermaßen eingruppiert:

	Entgeltgruppe
A-Kirchenmusikerinnen und -musiker	13
B-Kirchenmusikerinnen und -musiker	10
C-Kirchenmusikerinnen und -musiker	6
D-Kirchenmusikerinnen und -musiker	4
E-Kirchenmusikerinnen und -musiker	3

Sofern jemand besondere Aufgaben übernimmt, die in einem Stellenplan höher bewertet sind, gilt die entsprechende Bewertung.

Weiterhin werden Kirchenmusikern und Kirchenmusikerinnen keine Zeitzuschläge für Arbeiten zu ungünstigen Zeiten bezahlt. Dass sie zu solchen Zeiten arbeiten müssen, gilt als berücksichtigt bei der Eingruppierung. Schließlich bleibt es auch bei der Regelung in der Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, dass die fest vereinbarten Dienste nur 70% der gesamten Arbeitszeit ausmachen. 30% sind nicht fest verplant, sondern gelten als „indirekte Dienste“, also als Übe- und Vorbereitungszeiten. (§ 4 Abs. 5 ABD Teil C, 6.)

### Verbesserung oft erst langfristig spürbar

Künftig durchlaufen alle Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ihre Entgelt-

gruppe bis zur Endstufe 6. Für ab 1. Januar 2015 neu Beschäftigte gelten die neuen Entgeltgruppen. Für Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt bereits im Dienst stehen, mussten ein paar Überleitungsregelungen geschaffen werden. Denn gerade bei den Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern gab es bisher zahlreiche Sonderregelungen wie etwa spezielle Endstufen. Es entspricht der Logik des aktuellen Tarifsystems, dass ein Aufstieg in eine neue Entgeltgruppe nicht unbedingt sofort viel mehr Geld bringt. Oft stellt sich der Vorteil erst im Lauf der Jahre über die höheren Stufen ein, die dann erreicht werden können. Die gesamte Entgeltregelung steht wie alle anderen neuen Entgeltregelungen der Bayerischen Regional-KODA unter dem Vorbehalt, dass sie zu überprüfen sein wird, falls die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes für den Bereich der Kommunen insgesamt eine neue Entgeltordnung vorlegen werden. Diese steht seit bald zehn Jahren aus und ist so schnell wohl auch

nicht zu erwarten. Sollte sie kommen, heißt das für die KODA „da capo“.

### Anpassungen in der Dienstordnung

Im Zuge der Diskussion um die Entgeltordnung wurde auch die Dienstordnung (ABD Teil C, 6.) überarbeitet. Vorwiegend ging es dabei um sprachliche Glättungen. Inhaltlich am bedeutendsten ist die Präzisierung der Rolle des Beschäftigungs-

### Künftige Entgelte und Überleitungsregelungen

Zum Zwecke der besseren Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit werden in den folgenden Übersichten ausschließlich die seit 1. März gültigen aktuellen Tabellenwerte benutzt. Diese sind um 2,4% höher als die Tabellenwerte, die zum Zeitpunkt der Überleitung am 1. Januar tatsächlich galten.

<b>A-Musiker</b> erhalten künftig:						
EG 13	Stufe 1 3489,62	Stufe 2 3870,59	Stufe 3 4077,52	Stufe 4 4479,14	Stufe 5 5039,05	Stufe 6 5270,33
Überleitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse: bisher erhielten sie die Entgeltgruppe 12 bis zur Stufe 4; statt der Stufen 5 und 6 gab es jeweils eine Zulage (Z.); diese betrug zuletzt 208,02 Euro (+ 2,4% ergeben 213,01 Euro).						
nach EG 13		Stufe 2 3870,59	Stufe 3 4077,52	Stufe 4 4479,14	Stufe 5 5039,05	Stufe 6 5270,33
aus EG 12	Stufe 1 3129,17	Stufe 2 3468,92	Stufe 3 3955,78	Stufe 4 4381,80	Stufe 4 + Z. 4594,81	Stufe 4 + 2 Z. 4807,82

<b>B-Musiker</b> erhalten künftig:						
EG 10	Stufe 1 2916,44	Stufe 2 3225,48	Stufe 3 3468,92	Stufe 4 3712,37	Stufe 5 4174,88	Stufe 6 4248,42
Überleitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse: falls sie bereits in Entgeltgruppe 10 sind, läuft diese normal weiter; falls sie noch in Entgeltgruppe 9 (Stufen 2 bis 4) oder Entgeltgruppe 8 (Stufen 1 oder 2) sind, gelten die allgemeinen tariflichen Höhergruppierungsregelungen.						
nach EG 10		Stufe 2 3225,48		Stufe 3 + G* 3473,77		
aus EG 9		Stufe 2 2857,36	Stufe 3 2999,18	Stufe 4 3383,71		
aus EG 8	Stufe 1 2427,23	Stufe 2 2680,10				

planes. Dieser dient der Berechnung der Arbeitszeit. Im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit kann der Arbeitgeber auch andere Dienste zuweisen. Wenn also etwa regelmäßige Gottesdienste entfallen, kann er von seinem Musiker auch verlangen, dafür andere kirchenmusikalische Dienste zu übernehmen. Extra erwähnt ist, dass da-

bei insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten auf deren persönliche Situation Rücksicht genommen werden soll. Denn diese sind wegen anderer Verpflichtungen nicht ohne weiteres zeitlich flexibel verfügbar. Klar ist mit der neuen Formulierung aber auch, dass ein Wegfall einzelner Dienste im Beschäftigungsplan nicht zu einer automa-

tischen Reduzierung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit führt. Denn seinem Arbeitnehmer tatsächlich genügend Arbeit zuzuweisen, ist Aufgabe des Arbeitgebers. Dieses Risiko darf er nicht auf seine Beschäftigten abwälzen. Fine.

Robert Winter

<b>C-Musiker</b> erhalten künftig:						
EG 6	Stufe 1 2235,78	Stufe 2 2467,40	Stufe 3 2585,57	Stufe 4 2697,84	Stufe 5 2774,66	Stufe 6 2851,47
Überleitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse: erfolgt nach den allgemeinen tariflichen Höhergruppierungsregeln aus Entgeltgruppe 5 nach Entgeltgruppe 6.						
nach EG 6		Stufe 2 2467,40	Stufe 3 2585,57	Stufe 4 2697,84	Stufe 4 + G* 2730,49	Stufe 5 + G* 2789,58
aus EG 5	Stufe 1 2145,97	Stufe 2 2366,97	Stufe 3 2479,23	Stufe 4 2591,49	Stufe 5 2674,21	Stufe 6 2733,30

<b>D-Musiker</b> erhalten künftig:						
EG 4	Stufe 1 2044,34	Stufe 2 2254,70	Stufe 3 2396,50	Stufe 4 2479,23	Stufe 5 2561,95	Stufe 6 2610,38
Überleitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse: D-Musiker erhielten bisher die Entgeltgruppe 3 mit der Endstufe 5; die Überleitung erfolgt nach den normalen tariflichen Höhergruppierungsregeln; bei über 5 Jahren in Stufe 5 wird eine bessere Stufe gewährt.						
nach EG 4	Stufe 2 2254,70	Stufe 2 + G* 2275,51	Stufe 3 2396,50	Stufe 3 + G* 2429,15	Stufe 4 + G* 2500,07	Stufe 5 2561,95
aus EG 3	Stufe 1 2012,46	Stufe 2 2219,23	Stufe 3 2278,35	Stufe 4 2372,87	Stufe 5 2443,79	falls Stufe 5 schon über 5 Jahre

<b>E-Musiker</b> erhalten künftig:						
EG 3	Stufe 1 2012,46	Stufe 2 2219,23	Stufe 3 2278,35	Stufe 4 2372,87	Stufe 5 2443,79	Stufe 6 2508,77
Überleitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse: E-Musiker erhielten bisher Entgeltgruppe 2 mit Endstufe 3; die Überleitung erfolgt nach den normalen tariflichen Höhergruppierungsregeln; bei über 3 Jahren in Stufe 3 wird eine bessere Stufe gewährt.						
nach EG 3		Stufe 2 2219,23		Stufe 3 2278,35		
aus EG 2	Stufe 1 1863,54	Stufe 2 2053,80	Stufe 3 2112,89	falls Stufe 3 schon über 3 Jahre		

Erläuterung: weiße Felder entsprechen den normalen tariflichen Höhergruppierungen, ebenso die hell- und mittelgrünen Felder, die einen tariflichen Garantiebetrag (G\*) von 56,28 bzw. 90,06 € beinhalten; die blauen Felder stellen verbesserte KODA-Regelungen dar.

# Als Lehrkraft an kirchlichen Schulen Beruf und Familie unter einen Hut bringen

## Welche Möglichkeiten gibt es?

**D**en Besonderheiten des Arbeitsvertragsrechts der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ist es geschuldet, dass für diesen Beschäftigtenkreis in Teilen eigene Bestimmungen gelten, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen sollen. Im Wesentlichen beziehen sich die entsprechenden Regelungen auf die Bereiche Arbeitszeit, Entgelt, Urlaub und Beihilfe.

### Arbeitszeit und Urlaub

Grundsätzlich gelten für kirchliche Lehrkräfte die gleichen Regelungen zur Arbeitszeit beziehungsweise Unterrichtspflichtzeit, wie für die Lehrkräfte an den staatlichen Schulen in Bayern. Nachdem zur Arbeitszeit der Lehrkräfte neben dem Unterricht auch die Aufgaben gehören, die außerhalb des Unterrichts zu erledigen sind, stellt sich gerade für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte die Frage, inwiefern sie außerunterrichtliche Aufgaben wahrnehmen müssen. In der Kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO, siehe ABD, Anhang II. 7.) wird mit Verweis auf nebenamtliche und unterhältig beschäftigte Lehrkräfte (weniger als 50 Prozent der vollen Unterrichtsverpflichtung) im Paragraph 1 Absatz 3 ausgeführt: „Werden nebenamtlich tätige und mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Unterrichtspflichtzeit beschäftigte Lehrkräfte (unterhältig beschäftigte Lehrkräfte) für schulische Aufgaben außerhalb ihrer unterrichtlichen Verpflichtungen (§ 3) herangezogen, so sind dabei der geringere zeitliche Umfang ihrer Dienstverpflichtung und ihre etwa gegenüber Dritten bestehenden anderweitigen unabweisbaren Verpflichtungen angemessen zu berücksichtigen. Zur Teilnahme an sonstigen schulischen Veranstaltungen sowie an Fachsitzungen und Sitzungen der Klassenkonferenz sind diese Lehrkräfte nur insoweit verpflichtet, als ein unmittelbarer Zusammenhang mit dem von ihnen erteilten Unterricht besteht.“ Nachdem häufig Mütter oder

Väter in Teilzeit arbeiten, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, hat diese Vorgabe gerade für diesen Personenkreis eine hohe Bedeutung. Es wird jeweils im Einzelfall durch die Verantwortlichen vor Ort zu prüfen sein, wie diese Vorgabe der KLDO an der jeweiligen Schule umgesetzt werden kann. In der „Bekanntmachung zur Unterrichtspflichtzeit an Realschulen“ wird für Lehrkräfte an dieser Schulart zudem ausdrücklich erwähnt, dass vom Grundsatz der Unterrichtsverteilung auf alle Unterrichtstage für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte Ausnahmen zugelassen werden können: „Bei teilzeitbeschäftigten Lehrern oder bei nicht vollbeschäftigten Lehrern im Angestelltenverhältnis können Ausnahmen zugelassen werden. Darüber hinaus können Ausnahmen nur dann zugelassen werden, wenn sie im Unterrichtsbetrieb begründet sind.“ Das bedeutet im Umkehrschluss aber auch, dass nicht jede teilzeitbeschäftigte Lehrkraft erwarten kann, dass der Unterricht auf weniger als fünf Wochentage verteilt wird.

### Teilzeit möglich

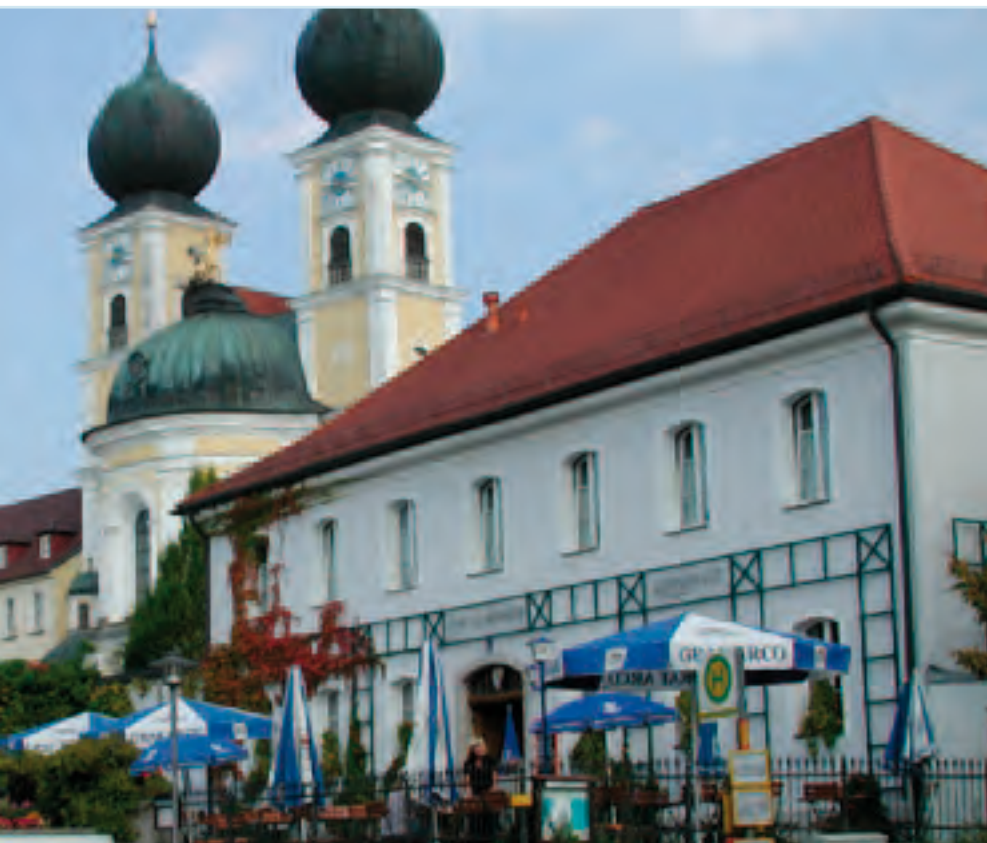
Daneben kennt das Bayerische Beamten-gesetz (BayBG), das für die Arbeitszeit der kirchlichen Lehrkräfte in wesentlichen Teilen Bedeutung erlangt, verschiedene Möglichkeiten, vorübergehend in Teilzeit zu arbeiten. Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat dabei der Artikel 89 BayBG die größte Bedeutung. Dieser sieht eine familienpolitische Teilzeit vor, die unabhängig von der Elternzeit zu sehen ist. Voraussetzung für die Gewährung ist die tatsächliche Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen. Das Gesetz sieht eine Teilzeitbeschäftigung in einem Umfang von mindestens durchschnittlich wöchentlich acht Stunden vor, während der Elternzeit kann die Arbeitszeit mit Verweis auf Artikel 89 BayBG sogar weniger als acht Wochenstunden



betragen. Eine Beschränkung der Dauer einer familienpolitischen Teilzeit wird im Gesetz nicht explizit genannt, ergibt sich aber durch die im Gesetz genannten Anspruchsvoraussetzungen.

Was bedeutet das nun für Lehrkräfte? Ausgangspunkt für die gesetzliche Regelung ist die 40-Stunden-Woche eines Beamten beziehungsweise einer Beamtin. Die Unterrichtspflichtzeit für Lehrkräfte an den verschiedenen Schularten spiegelt diese Wochenarbeitszeit wider. Aufgrund der familienpolitischen Teilzeit kann die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu acht Zeitstunden reduziert werden. Die Arbeitszeit kann also auf 20 Prozent der regulären Arbeitszeit verringert werden. Übertragen auf die Unterrichtspflichtzeit bedeutet dies:

Unterrichtspflichtzeit (Vollzeit)	Untergrenze für familienpolitische Teilzeit (20% der Arbeitszeit)
23-25	5 Unterrichtsstunden
26-29	6 Unterrichtsstunden



Vereinbarkeit von Beruf und Familie macht auch vor kirchlichen Schulen wie der in Kloster Metten nicht Halt.

Foto: Wolfgang Langerl pixello.de

### Sonderurlaub

Die auch im Artikel 89 des BayBG genannte familienpolitische Beurlaubung hat allerdings keine Relevanz für die angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Hier gilt vielmehr Paragraf 28 ABD Teil A, 1., wonach Anspruch auf Sonderurlaub besteht, wenn zum Beispiel mindestens ein Kind unter 14 Jahren betreut wird. Dieser Sonderurlaub soll auf Antrag für fünf Jahre gewährt werden und kann auf bis zu zwölf Jahre verlängert werden, wobei Phasen von Elternzeit hier nicht angerechnet werden. Weitere Informationen zum Sonderurlaub finden Sie im KODA Kompass Heft 56 auf Seite 22.

### Elternzeit

Wer als Lehrkraft während der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen will, kann ein geringeres Stundenmaß vereinbaren. Die Teilzeit während der Elternzeit (Art. 89 Abs. 1 Nr. 2 BayBG in Verbindung mit § 12 Abs. 4 Urlaubsverordnung – UrIV) ist auch mit weniger als

entsprechenden Untergrenze zu gewähren, sofern zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Es muss mindestens eine Unterrichtsstunde beantragt werden. Darüber hinaus ist für die Phase der Elternzeit auch eine Höchstgrenze an Arbeitsstunden definiert, die maximal gearbeitet werden kann, um den Anforderungen der Elternzeit gerecht zu werden. Das „Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit“ (BEEG) spricht von wöchentlich maximal 30 Stunden. Dies bedeutet wiederum für Lehrkräfte:

Unterrichtspflichtzeit	Höchstgrenze für eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (75% der Arbeitszeit)
23	17 Unterrichtsstunden
24	18 Unterrichtsstunden
25	18 Unterrichtsstunden
26	19 Unterrichtsstunden
27	20 Unterrichtsstunden
28	21 Unterrichtsstunden
29	21 Unterrichtsstunden

Neben der familienpolitischen Teilzeit kann eine kirchliche Lehrkraft auch die sogenannte Antragsteilzeit in Anspruch nehmen, welche in Artikel 88 BayBG geregelt ist. Im Rahmen der Antragsteilzeit kann die Arbeitszeit auf maximal die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduziert werden, die Dauer einer entsprechenden Teilzeitphase ist individuell festzulegen. Im Regelfall werden entsprechende Anträge auf Teilzeit durch kirchliche Lehrkräfte auf Schuljahre bezogen gestellt. Dies bedeutet, dass ein entsprechender Antrag vor der Unterrichtsplanung der Schulleitung, die meist in den Monaten April oder Mai erfolgt, eingereicht werden sollte. Im Einzelfall kann davon aber auch abgewichen werden. Häufig folgt eine familienpolitische Teilzeit auf die Phase der Elternzeit. Die Elternzeit ist wiederum abhängig vom dritten Geburtstag des Kindes beziehungsweise von den festgelegten Zeiten der Elternzeit.

### Höchstgrenzen bei Teilzeit und Beurlaubung

- **Antragsteilzeit** gemäß Artikel 88 BayBG, mindestens die Hälfte der Regelarbeitszeit, keine Höchstdauer.
- **familienpolitische Teilzeit** gemäß Artikel 89 Absatz 1 Nummer 1 BayBG, mindestens 5 beziehungsweise 6 Wochenstunden soweit ein Kind unter 18 Jahren beziehungsweise pflegebedürftiger Angehöriger vorhanden, keine Höchstdauer.
- **Sonderurlaub aus familienpolitischen Gründen** gemäß Paragraf 28 Absatz 2 ABD Teil A, 1., soweit ein Kind unter 14 Jahren beziehungsweise ein pflegebedürftiger Angehöriger vorhanden, Höchstdauer zwölf Jahre.

### Entgelt

Das Entgelt für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen orientiert sich an der Besoldung der verbeamteten staatlichen Lehrkräfte. Daher besteht auch ein Anspruch auf Familienzuschlag, das Nähere dazu regelt das Bayerische Besoldungsgesetz (BayBesG). Aktuell wird der Familienzuschlag in folgender Höhe gewährt:

Familienzuschlag	Stufe 1	Stufe 2		
	verheiratet	verheiratet und 1 Kind	verheiratet und 2 Kinder	verheiratet und jedes weitere Kind
Besoldungsgruppen A 3 bis A 8	<b>117,70</b>	<b>223,38</b>	223,38 + 105,68 <b>329,06</b>	<b>je 327,55</b>
übrige Besoldungsgruppen	<b>123,58</b>	<b>229,26</b>	229,26 + 105,68 <b>334,94</b>	<b>je 327,55</b>

Ledige Lehrkräfte mit eigenen Kindern, für die sie Anspruch auf Kindergeld haben, erhalten gemäß Artikel 36 Absatz 3 des Bayerischen Besoldungsgesetzes zusätzlich zum Grundgehalt den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe des Familienzuschlags, der der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht.

Nach dem Bayerischen Besoldungsgesetz (Art. 36) gehören zur Stufe 1

- „1. verheiratete Beamte und Beamtinnen sowie Beamte und Beamtinnen in einer Lebenspartnerschaft (jeweils Lebenspartnerschaft im Sinn des Lebenspartnerschaftsgesetzes),
2. verwitwete Beamte und Beamtinnen sowie hinterbliebene Beamte und Beamtinnen in einer Lebenspartnerschaft,
3. geschiedene Beamte und Beamtinnen sowie Beamte und Beamtinnen, deren Ehe oder Lebenspartnerschaft aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie gegenüber dem früheren Ehegatten, der früheren Ehegattin, dem früheren Lebenspartner oder der früheren Lebenspartnerin im Sinn des § 1 des Lebenspartnerschaftsgesetzes aus der letzten Ehe oder Lebenspartnerschaft zum Unterhalt verpflichtet sind und diese Unterhaltsverpflichtung mindestens die Höhe des Betrags der Stufe 1 der maßgebenden Besoldungsgruppe erreicht.“

Der Familienzuschlag der Stufe 2 und für weitere Kinder wird für Lehrkräfte gewährt, die Anspruch auf Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz haben. Das müssen nicht zwangsläufig leibliche Kinder sein, auch bei Kindern, die zum Beispiel im Rahmen der Vollzeitpflege aufgenommen wurden, kann ein entsprechender Anspruch auf Kindergeld und damit auf den Familienzuschlag entstehen.

Auf Lehrkräfte an kirchlichen Schulen übertragen bedeutet das: Der Familienzuschlag wird für Ehepartner, die beide einer Tätigkeit nachgehen, für die das Bayerische Besoldungsgesetz oder Tarifrecht des öffentlichen Dienstes Relevanz hat, nur einmal gewährt. Das findet seinen Niederschlag auch in den Sonderregelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (vergleiche ABD Teil B, 4.1.1., Nr. 6 Abs. 10; Teil B, 4.1.2. und Teil B, 4.1.3., Nr. 6

Abs. 8). Grundsätzlich erhält die kirchliche Lehrkraft keinen Familienzuschlag, wenn dieser dem Ehepartner gewährt werden kann, der als Beschäftigter im öffentlichen Dienst einen eigenen Anspruch auf einen Familienzuschlag hat. Erreicht allerdings der Anspruch des Ehegatten nicht die Höhe der Stufe 1 oder einer der folgenden Stufen des Familienzuschlages, was zum Beispiel dann der Fall sein kann, wenn der Partner nur teilzeitbeschäftigt ist, erhält die Lehr-





kraft eine Aufzählung in der Höhe, dass beide Ehegatten den Familienzuschlag der jeweiligen Stufe insgesamt einmal erhalten. Dies gilt auch für Lehrkräfte, deren Ehegatte eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält.

## Beurteilungen

Ihren Niederschlag findet die Thematik Vereinbarkeit von Beruf und Familie mittelbar auch in den Beurteilungsrichtlinien. Generell wird in den Beurteilungsrichtlinien (vergleiche ABD Teil B, 4.1. Anlage D: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen - Abschnitt A: Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte an katholischen Schulen, Nr. 2.3.4) darauf hingewiesen, dass eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung keine negativen Auswirkungen auf die Beurteilung haben darf. Bezug genommen wird auch auf die möglicherweise einge-

schränkte Bereitschaft zur Übernahme von Funktionen: „Die aus wichtigem Grund (z. B. Kinderbetreuung) vorübergehend eingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme eines Funktionsamts darf nicht nachteilig gewertet werden.“

## Beihilfe

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen haben, je nach Schulart, einen Anspruch auf Beihilfe, welche während einer Elternzeit beziehungsweise eines Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen wirksam bleibt. Die entsprechenden Regelungen zu den einzelnen Schularten sehen vor:

- **Gymnasium, Realschule** (ABD Teil B, 4.1.1.) Lehrkräfte, für die der Schulträger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen hat, erhalten Beihilfe für die Dauer der Beschäftigung, während der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen, sowie im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Bezugs einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Alters, soweit Beamte als Lehrkräfte des Freistaates in diesen Zeiten beihilfeberechtigt sind. Dieser Anspruch erstreckt sich auch auf die berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Sollte der Ehepartner aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst einen eigenen Beihilfeanspruch haben, hat dieser Priorität und bezieht sich auch auf die gemeinsamen Kinder, die dann die Beihilfe des Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Anspruch zu nehmen haben. In diesem Fall beschränkt sich der Beihilfeanspruch der kirchlichen Lehrkraft auf sie selbst.

- **Berufliche Schulen** (ABD Teil B, 4.1.2.) sowie **Grund- und Mittelschulen** (ABD Teil B, 4.1.3.) Lehrkräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten Beihilfe zumindest für die Dauer der Beschäftigung, auch im Falle der Elternzeit oder des Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen. (Gesetzlich Krankenversicherte erhalten derzeit Beihilfe im Tarif 820 K.)

*Auch Lehrkräfte haben Anspruch auf familienbedingte Auszeiten.*

*Foto: Rainer Sturm | pixelio.de*

## Arbeitsbefreiungen

Der Paragraph 29 ABD Teil A, 1. listet eine Reihe von Möglichkeiten auf, Arbeitsbefreiung zu erhalten. Diese gelten weitgehend auch für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (ausgenommen ist nur § 29 Absatz 1 Buchstabe d) ABD Teil A, 1.).

Beispielhaft zu erwähnen sind:

1. Niederkunft der Ehefrau (1 Arbeitstag); wenn bereits ein Kind unter zwölf Jahren oder eine pflegebedürftige Person im Haushalt lebt (1 zusätzlicher Arbeitstag)
2. Tod des Ehegattens, eines Kindes oder eines Elternteils (2 Arbeitstage)
3. schwere Erkrankung eines Angehörigen, der im gleichen Haushalt lebt (1 Arbeitstag im Kalenderjahr)
4. schwere Erkrankung eines Kindes, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat (bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr). Hier ist allerdings zu beachten, dass in diesem Fall ein Anspruch auf *Arbeitsbefreiung bei gleichzeitiger Entgeltfortzahlung* nur erfolgt, wenn kein Anspruch auf Zahlung des Kinderkrankengelds besteht, wie es bei gesetzlich Krankenversicherten der Fall ist (vergleiche Sozialgesetzbuch V § 45 Krankengeld bei Erkrankung des Kindes).
5. schwere Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres/seines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss (bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr).

## Weitere Verbesserungen in Sicht?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt aktuell ein politisch intensiv diskutiertes Thema dar. Die Bayerische Staatsregierung hat zuletzt im Juli 2014 über den sogenannten Familienpakt beraten. Im Rahmen dieser Vereinbarung soll auch im öffentlichen Dienst die Arbeitswelt stärker an die Bedürfnisse von Familien angepasst werden. Im Familienpakt heißt es dazu: „Die Staatsregierung wird die dienst- und beamtenrechtlichen Regelungen kontinuierlich weiter an die Familienbelange anpassen. Das für den öffentlichen Dienst federführende Staatsministerium der Fi-



nanzen, für Landesentwicklung und Heimat strebt an, die mit dem Bayerischen Beamtenbund erarbeiteten Elemente umzusetzen. Dies umfasst Maßnahmen wie bessere Beurlaubungsmöglichkeiten und einen Gehaltsvorschuss bei der Pflege von Angehörigen, eine weitere Flexibilisierung des Freistellungsjahrs und der Altersteilzeit, die Einführung von Familientagen, familienpolitische Teilzeit oder Beurlaubung im Einzelfall auch für Großeltern.“ In welcher Weise diese Ideen letztlich auch Bestandteil des Arbeitsvertragsrechts für kirchliche Lehrkräfte werden, bleibt abzuwarten. Beabsichtigt ist eine Inkraftsetzung des „Gesetzes zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im öffentlichen Dienst in Bayern“ durch den Bayerischen Landtag frühestens Mitte 2015.

*Ludwig Utschneider*



*Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen wünschen die Aufwertung ihrer Tätigkeit.*

*Foto: Erich Westendarp / pixello.de*

## Weitere Anpassung für Systembetreuer

Nachdem im März 2014 eine Neuregelung zu den Anrechnungsstunden für Systembetreuerinnen und Systembetreuer beschlossen worden war (siehe Bericht im KODA Kompass Nr. 54), wurde nun auch die Ordnung für Berufsbezeichnungen entsprechend angepasst. Die Berufsbezeichnung „Beratungsrektor“ als Systembetreuer wird seit 1. August 2014 bereits dann verliehen, wenn mindestens 721 Schülerinnen beziehungsweise Schüler an der jeweiligen Schule unterrichtet werden und die jeweilige Lehrkraft die entsprechende staatliche Qualifizierung als Lehrkraft für Systembetreuung nachweisen kann. Bis dahin waren mindestens 751 Schülerinnen oder Schüler für die Erlangung der entsprechenden Berufsbezeichnung nötig. Die veränderte Regelung lautet im Wortlaut: „Die Berufsbezeichnung „Beratungsrektorin/Beratungsrektor“ als Systembetreuerin/Systembetreuer setzt an Realschulen voraus, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler an der Schule bzw. an den Schulen bei insgesamt über 720 liegt.“ (Vergleiche ABD Teil B, 4.3. Ordnung für Berufsbezeichnungen).

*Ludwig Utschneider*

## Sozial- und Erziehungsdienst aufwerten? Gewerkschaften und kommunale Arbeitgeber starten Tarifverhandlungen

Auf breites Medienecho stieß im November 2014 die Forderung der Gewerkschaften ver.di und dbb Tarifunion, den Sozial- und Erziehungsdienst aufzuwerten. Aus diesem Grund kündigten die Gewerkschaften den entsprechenden Tarifvertrag, der die Sonderregelungen für Entgelt, Eingruppierung und Eingruppierungsmerkmale regelt. Dies kann unter anderem für die Erzieherinnen und Erzieher, die Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, die Leiterinnen und Leiter von Kindertageseinrichtungen sowie für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen im kirchlichen Dienst Auswirkungen haben. Am 25. Februar 2015 starteten dazu die Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern. Die ver.di Bundestarifkommission stellte im Dezember 2014 ihre Forderungen nach einer besseren Vergütung und einer besseren Eingruppierung der Beschäftigten vor:

1. Statusverbessernde Einkommenserhöhungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst durch Neuregelung der Eingruppierungsvorschriften und der Tätigkeitsmerkmale innerhalb der S-Tabelle im Umfang von durchschnittlich 10 Prozent sowie zusätzliche Verbesserungen für die Behindertenhilfe.

schäftigungszeiten bei der Stufenzuordnung.

3. Die belegbaren Plätze, die Gruppenanzahl und die Beschäftigtenzahl müssen alternative Heraushebungskriterien für die Kita-Leitungen sein.
4. Verbesserung der Eingruppierung bei nicht erfüllter Formalqualifikation (zum Beispiel bei Einsatz von Sozialassistentinnen als Erzieherinnen).

Der Kommunale Arbeitgeberverband äußerte sich kurz vor Jahreswechsel zurückhaltend zu den Forderungen der Gewerkschaften und verwies auf die aus seiner Sicht umgesetzte herausgehobene Stellung von Erzieherinnen und Erziehern im Gehaltsgefüge des öffentlichen Dienstes. Das Personal in den Kindertageseinrichtungen erlebt im Gegenteil dazu seit Jahren eine zu geringe Wertschätzung der geleisteten Arbeit, so die Gewerkschaften. Schwierige Verhandlungen stehen demnach den Tarifpartnern bevor. Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe war ein Ergebnis der Tarifverhandlungen noch nicht bekannt. KODAKompass wird in einer der nächsten Ausgaben und auf [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) über die weiteren Verhandlungen und mögliche Ergebnisse berichten.

*Susanne Steiner-Püschel /  
Ludwig Utschneider*

## Abschlagsfreie Altersrente

Anpassung der Altersteilzeitverträge nur einvernehmlich – Auswirkungen einer Gesetzesänderung auf das ABD

Mit Wirkung zum 1. Juli 2014 wurde vom Bundestag das Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz in Kraft gesetzt. Dieses ermöglicht es Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen. Für Jahrgänge ab 1953 wurde das abschlagsfreie Renteneintrittsalter stufenweise angehoben.

Aufgrund dieser Neuregelung und in Auslegung des ABD wurden Beschäftigte von einzelnen Dienstgebern aufgefordert, aktuelle Rentenauskünfte vorzulegen. War es aufgrund dieser Auskünfte den Beschäftigten möglich, früher abschlagsfrei in Rente zu gehen, wurden die Altersteilzeitverträge von manchen Dienstgebern auf den möglichen früheren Rentenbeginn entsprechend angepasst. Dies ergab sich aus der Regelung in Paragraph 11 ABD Teil D, 6 a., die missverständlich ausgelegt werden kann. Im entsprechenden Paragraphen sind nämlich zwei Möglichkeiten für das Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses genannt. Zum einen endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tag, der einvernehmlich im Vertrag festgelegt wurde, zum anderen dann, wenn jemand abschlagsfrei in Rente gehen kann. Dies war zum Zeitpunkt der Übernahme der Passage in das ABD wohl kein Problem, da diese Beschäftigten ja sowieso frühestens mit 65 Jahren ab-



**Verträge sind einzuhalten – Altersteilzeitverträge können nur einvernehmlich geändert werden.**

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de

schlagsfrei in Rente gehen konnten. Durch die Neuregelung zum Juli 2014 jedoch wurde es dahingehend problematisch, dass es bei Anpassung der Verträge bei einzelnen Beschäftigten zu immensen Einkommenseinbußen in der Rente kommen kann. Dies betrifft sowohl die gesetzliche Rente als auch die Betriebsrente aus der Zusatzversorgungskasse und zieht sich durch den gesamten Rentenbezugszeitraum. Auch kann es zu „Störfällen“ kommen, etwa wenn ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte in der Ansparphase bereits mehr Monate gearbeitet hat als durch die – bedingt durch die Anpassung der Verträge auf die

vorgezogene Altersrente – verkürzte Ausgleichsphase ausgeglichen werden kann. Ein Antrag der Mitarbeiterseite zur Abänderung des ABD hin zu einer eindeutigen Auslegung der Passage wurde an den Vorbereitungsausschuss verwiesen und soll zeitnah in der Vollversammlung behandelt werden.

Die Dienstgeberseite hat signalisiert, dass bestehende Verträge weder einseitig geändert werden können noch abgeändert werden, sondern ausschließlich in gegenseitigem Einvernehmen mit den Betroffenen.

Josef Glatt-Eipert

## Wissen, was gilt – Newsletter und [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)

Mit [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) und dem KODA-Newsletter sind Sie immer auf dem neuesten Stand in Punkto kirchliches Arbeitsrecht. „Was gilt bei uns zum Thema Arbeitszeit?“, „Wie war das noch mal mit der Beihilfe?“, „Der neue Tarifabschluss im Öffentlichen Dienst ist da – was heißt das für mich?“, „Wie funktioniert das kirchliche Arbeitsrecht?“ In der Regel finden Sie Informationen zu diesen und anderen Fragen bezüglich des kirchlichen Arbeitsrechts auf [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) – sozusagen als Orientierungshilfe rund um die Uhr.

Recherchieren können Sie etwa über die Rubriken „Themen-ABC“ und „Suche“. Außerdem sind alle Ausgaben der Zeitschrift KODAKompass als pdf-Dokument auf der Homepage hinterlegt.

Wenn Sie es wünschen, macht Sie des Weiteren ein Newsletter auf wichtige Entwicklungen aufmerksam, die Sie dann detailliert auf der Homepage nachlesen können.

Auf der Startseite von [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) unter der Rubrik „Auf einen Blick“ werden Sie automatisch durch das kurze An- beziehungsweise Abmeldeprozedere des

Newsletters geführt.

Für Fragen und Anregungen können Sie sich jederzeit an die online-Redakteure Robert Winter und Ralph Stapp wenden.

Ralph Stapp



# Ein Plus für Altersteilzeit-Altfälle

## Altersteilzeit-Beschäftigte mit Vertragsbeginn vor 2010 profitieren

Die Bayerische Regional-KODA hat nach einem langen und zähen Ringen nun eine Lösung in der Frage erzielt, wie Nachteile für Beschäftigte in Altersteilzeit auszugleichen sind. Der Beschluss bezieht sich ausschließlich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche bis zum 31. Dezember 2009 die Altersteilzeit begonnen haben.

### Ursachen für die Neuregelung

Die Betroffenen mussten aufgrund der seit 2008 nicht mehr erfolgten Fortschreibung der sogenannten Mindestnettoentgeltstabelle geringere Entgeltzahlungen hinnehmen. In der einschlägigen Regelung zur Altersteilzeit (§ 5 ABD Teil D, 6.) ist das Mindestnettoniveau festgeschrieben. Die Regelung sieht vor, dass diese Beschäftigten 83 Prozent des Nettobetrages des bisherigen Entgelts zu erhalten haben. Weiterhin war geregelt, dass sich diese 83 Prozent aus einer Tabelle ergeben, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erstellt und regelmäßig aktualisiert. Zum Problem wurde die 83%-Regelung ab 2008 durch die zwischenzeitlich erfolgte Absenkung von Sozialversicherungsbeiträgen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hatte bis 2008 regelmäßig eine aktuelle Mindestnettoentgeltstabelle erstellt, um die im pauschalierten Verfahren definierten Mindestnettoentgelte festzulegen. Spätere Veränderungen bei der Höhe der Sozialversicherungsbeiträge wurden aber nicht mehr berücksichtigt, da ab 2008 keine Überarbeitung der Tabelle mehr erfolgte. Und das mit dem Ergebnis, dass Betroffene inzwischen deutlich weniger als die 83 Prozent erhalten haben. Die Mitarbeiterseite sah darin eine nicht hinnehmbare Benachteiligung der betroffenen Beschäftigten. Noch dazu gab es zwischenzeitlich in anderen Tarifbereichen erfolgreiche Bemühungen, eine Aktualisierung der Mindestnettolohnbeträge vorzunehmen. So konnten sich die Metallarbeitgeber und die IG Metall auf eine entsprechende Lösung verständigen.



*Alt-Altersteilzeiter können profitieren – individueller Pauschalbetrag zum Ausgleich des Mindestnettoentgelts kommt.*

*Foto: Dieter Schütz / pixello.de*

### Zähes Ringen

In der Juli-Vollversammlung 2014 wurde ein Beschlussvorschlag der Mitarbeiterseite in dieser Angelegenheit abgelehnt, woraufhin das Vermittlungsverfahren eingeleitet wurde, das die KODA-Ordnung bei abgelehnten Anträgen ermöglicht. Der Ende Oktober 2014 gefundene Vermittlungsvorschlag fand keine Mehrheit in der Bayerischen Regional-KODA, da die Dienstgeberseite nicht mit allen Teilen des Vorschlags einverstanden war. Letztlich legte die Dienstgeberseite einen neuen Beschlussvorschlag vor, der inhaltlich den Forderungen der Mitarbeiterseite entsprach und in der Dezember-Sitzung der Bayerischen Regional-KODA die notwendige Mehrheit fand.

### Künftige Berechnung des individuellen Pauschalbetrags

Ab April 2015 werden nun die betroffenen Beschäftigten ein Entgelt erhalten, das um einen individuellen Pauschalbetrag erhöht wird. Die Berechnung erfolgt nach einer komplexen Vorgabe:

1. Unter Berücksichtigung der Tarifierhöhung zum 1. März 2015 ist bei diesen Beschäftigten das bisherige Nettoentgelt unter Zugrundelegung der aktuellen per-

sönlichen Voraussetzungen (Steuerklasse, Kinderfreibeträge etc.) zu ermitteln und mit 0,83 zu multiplizieren.

2. Daneben ist der Mindestnettoentgelt unter Zugrundelegung der Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zu ermitteln und von dem Betrag nach 1. abzuziehen.
3. Das Ergebnis ist mit einem Entgeltgruppenfaktor (Entgeltgruppen 1 bis 8: 13,14; Entgeltgruppen 9 bis 12: 13,04; Entgeltgruppen 13 bis 15: 12,84) zu multiplizieren und durch 12 zu teilen. Durch den Entgeltgruppenfaktor werden Jahressonderzahlung und besondere Einmalzahlung in die Erhöhung einbezogen. Eine Antragstellung ist nicht nötig. Betroffene Beschäftigte können sich bei Nachfragen an die für sie zuständige Bezugsstelle wenden.

Die Bayerische Regional-KODA war sich bei dem Beschluss im Dezember 2014 zudem einig, dass in den Folgejahren keine weitere Berechnung des individuellen Pauschalbetrags erfolgt, vielmehr der zum Zeitpunkt 1. April 2015 errechnete Betrag für die Folgejahre wirksam bleibt. Die meisten dieser Altersteilzeitverträge laufen in nächster Zeit aus, was eine komplizierte Neuberechnung der Beträge entbehrlich macht.

*Ludwig Utschneider*

## Arbeitsmarktzulage im KiTa-Bereich kommt, aber... mehr Geld derzeit nur in und um München

**A**ufbreite Resonanz stieß im letzten Jahr in der Öffentlichkeit der Vorstoß der Landeshauptstadt München, eine sogenannte Arbeitsmarktzulage für Erzieherinnen und Erzieher im Bereich der Kindertageseinrichtungen einführen zu wollen. Der Kommunale Arbeitgeberverband in Bayern hatte sich daher im Juli 2014 auf Antrag der Landeshauptstadt München mit der Thematik auseinandersetzen und verständigte sich nach längeren Diskussionen auf folgenden Beschluss: „Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall erforderlich ist, kann Beschäftigten zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Entgelt eine widerrufliche Zulage in Höhe von bis zu 20 vom Hundert der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt werden. Die Zulage kann befristet werden.“

Damit war der Weg frei, dass München eine Arbeitsmarktzulage einführt, was im Oktober 2014 durch entsprechende Beschlüsse des Stadtrats auch erfolgte. Alle Erzieherinnen und Erzieher in Kindertageseinrichtungen der Landeshauptstadt erhalten als Arbeitsmarktzulage einen Betrag in Höhe von 200 Euro brutto monatlich bei Vollzeitätigkeit.

Die im Kreisverband München des Bayerischen Gemeindetags organisierten Kommunen haben die Entscheidung der Landeshauptstadt zum Anlass genommen, sich über die Modalitäten einer Arbeitsmarktzulage abzustimmen. Die Entschei-

dung über die Einführung einer derartigen Zulage muss aber jede Gemeinde im Landkreis München einzeln treffen. Bei diesen Kommunen steht eine weitergehende Arbeitsmarktzulage zur Diskussion; es soll sie nicht nur für Erzieherinnen und Erzieher, sondern auch für Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger geben:

Kinderpflegerinnen / Kinderpfleger:

100 Euro brutto im Monat

Erzieherinnen / Erzieher:

150 Euro brutto im Monat.

Die Entscheidungen der kommunalen Arbeitgeber in und um München, im Rahmen einer freiwilligen Leistung und zunächst befristet auf längstens sieben Jahre eine entsprechende Zulage zu zahlen, sorgte bei anderen freien Trägern von Kindertageseinrichtungen für Handlungsbedarf. Auch die Erzdiözese München und Freising musste sich als Träger eigener Kindertageseinrichtungen sowie in ihrer Funktion als Stiftungsaufsicht für Pfarrkirchenstiftungen, die Kindertageseinrichtungen betreiben, mit der Angelegenheit befassen. Denn es drohte ein Abwandern von qualifiziertem Personal zur Landeshauptstadt München oder zu anderen kommunalen Arbeitgebern im Münchner Umland, die diese Arbeitsmarktzulage zahlen.

Im Rahmen der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA informierten die Dienstgebervertreter der Erzdiözese München und Freising darüber, dass die zuständigen Gremien in der Erzdiöze-

se zwischenzeitlich beschlossen haben, grundsätzlich die Regelungen der kommunalen Arbeitgeber zu übernehmen und in Kommunen, in denen eine Arbeitsmarktzulage durch die kommunalen Arbeitgeber gewährt wird, eine entsprechende Leistung in gleicher Höhe und unter gleichen Voraussetzungen leisten zu wollen. Zum Teil seien auch abweichende Regelungen angedacht. So sollen möglicherweise in München auch Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in die Arbeitsmarktzulage einbezogen werden; die Stadt München beschränkt sie ausschließlich auf Erzieherinnen und Erzieher. Ziel sei es, möglichst gleiche Vergütungsstrukturen wie in den Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft zu schaffen. Die freien Träger in der Landeshauptstadt profitieren dabei von einem Beschluss des Stadtrates, den freien Trägern die Kosten für die Arbeitsmarktzulage zu erstatten.

Dies bedeutet konkret, dass entsprechende Beschäftigte in katholischen Kindertageseinrichtungen im Stadtgebiet München die Arbeitsmarktzulage wie ihre städtischen Kolleginnen und Kollegen erhalten können. Zusätzlich erhalten aber auch die Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in katholischen Kindertageseinrichtungen in der Landeshauptstadt die Arbeitsmarktzulage. Sofern es sich um Kindertageseinrichtungen in Münchner Umlandgemeinden handelt, in denen die jeweiligen Gemeindebeziehungsweise Stadträte entschieden ha-

### Wichtige Begriffe

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

**Bayerische Regional-KODA:** „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. 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.

**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 Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter

die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem 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](http://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.

ben, eine Arbeitsmarktzulage einzuführen, wird den Trägern katholischer Kindergärten beziehungsweise Kindertagesstätten empfohlen, diese örtlichen Regelungen inhaltsgleich für die kirchlichen Beschäftigten zu übernehmen, sofern diese Zulage von den jeweiligen Gemeinden refinanziert wird. Bislang findet das „Vorpreschen“ der Landeshauptstadt und einiger Umlandgemeinden in Sachen Arbeitsmarktzulage noch keine Nachahmer in anderen bayerischen Regionen. Ob sich in naher Zukunft aber auch andere bayerische Kommunen auf den Weg machen, eine solche Zulage einzuführen, kann nicht ausgeschlossen werden. Pädagogisches Personal für Kindertageseinrichtungen ist aktuell sehr gefragt. Träger entsprechender Einrichtungen tun sich derzeit häufig schwer, geeignetes Personal zu finden. München und die Umlandgemeinden werden nun als Arbeitgeber für diesen Beschäftigtenkreis attraktiver. Es ist daher damit zu rechnen, dass Arbeitgeber in angrenzenden Ballungsräumen wie Augsburg und Ingolstadt demnächst ebenfalls in Sachen Arbeitsmarktzulage aktiv werden müssen, um geeignetes Personal nicht an München zu verlieren. Spätestens dann werden auch dort die entsprechenden kirchlichen Arbeitgeber gefragt sein, sich Gedanken über die Einführung einer Ar-

beitsmarktzulage zu machen. Vertreter der Diözese Augsburg deuteten bei der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA im Dezember 2014 bereits an, dass ein Handeln der kirchlichen Arbeitgeber notwendig werde, wenn die kommunalen Arbeitgeber hier aktiv würden.

Eine weitergehende Regelung, zum Beispiel für sämtliche katholische Kindertageseinrichtungen in Bayern, war andererseits nicht möglich. Kirchliche Träger tun sich in vielen Fällen schwer, eine solche Arbeitsmarktzulage ohne Rücksicht auf die kommunalen Arbeitgeber vor Ort einzuführen. Hintergrund sind die Defizitübernahmevereinbarungen, die zwischen Trägern und Kommunen häufig bestehen. Wenn nun ein kirchlicher Träger diese Arbeitsmarktzulage zahlt, obwohl die Kommune vor Ort diese für ihre Beschäftigten in einer gemeindlichen Kindertageseinrichtung nicht leistet, kann das im Widerspruch zu den jeweiligen Vereinbarungen zur Defizitübernahme stehen. Daher führt derzeit wohl kein Weg zu einer bayernweit einheitlichen Regelung, da noch dazu der Beschluss des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern vom Juli 2014 genau dies, nämlich eine flächendeckende Regelung, nicht vorsieht.

Ludwig Utschneider



Hohe Lebenshaltungskosten unattraktiver – kommunale und kirchliche

Auszubildende:

seit 1. März 2014 1.082,14 Euro  
ab 1. März 2015 1.102,14 Euro

Nachdem durch den Bayerischen Landtag im Zusammenhang mit der Neufestlegung des Landesentwicklungsprogramms 2013 der Begriff „Stadt- und Umlandbereich“ in „Verdichtungsraum“ geändert wurde, hatte auch die Bayerische Regional-KODA (wie die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes) die Regelung anzupassen. Der Bayerische Landtag hat in diesem Zusammenhang auch die Liste der Gemeinden, die im Verdichtungsraum liegen, geändert. Bestimmte Gemeinden sind herausgefallen, andere sind hinzugekommen.

Im Sinne einer Besitzstandswahrung werden kirchliche Arbeitgeber, die das ABD anwenden, die Ballungsräumzulage auch bei jenen Beschäftigten wirksam werden lassen, die zwar bislang die Voraussetzungen für die Zulage erfüllt haben, deren Hauptwohnsitz oder Dienstort nun aber durch die Neuerungen des Landesentwicklungsprogramms 2013 eigentlich aus dem Kreis der Betroffenen herausgefallen sind. Zu nennen wären hier Gemeinden wie unter anderem Marzling im Landkreis Freising und Moosinning im benachbarten

## Ballungsraumzulage angepasst

### Mehr Geld für manche in München und Umgebung

Der Freistaat Bayern ist meistens stolz auf das, was ihn vom Rest der Republik unterscheidet. Bezogen auf die Tarifregelungen kommt in Gestalt der Ballungsräumzulage, tarifrechtlich als ergänzende Leistung bezeichnet, noch ein weiteres Unikum hinzu, das auch für Beschäftigte der katholischen Kirche Bedeutung hat.

Bis in die 1970er Jahre gab es eine deutschlandweite Ballungsräumzulage. Der Bundesgesetzgeber hat diese aber 1973 für den Anwendungsbereich des Bundesbesoldungsgesetzes abgeschafft. In den 1980er Jahren führte dann aber die Landeshauptstadt München eine entsprechende Zulage ein, um das eigene Personal, das von den hohen Lebenshaltungskosten betroffen war, ein Stück weit zu entlasten. Der Freistaat Bayern zog hier 1990 mit einer eigenen Regelung für die Beamten nach, eine entsprechende tarifliche Regelung

für die Arbeiter und Angestellten folgte. Auf diese Entscheidungen geht auch der heute noch geltende Tarifvertrag über eine „ergänzende Leistung“ zurück, der im ABD seine Entsprechung im ABD Teil D, 8. „Regelung über eine ergänzende Leistung für Beschäftigte und Auszubildende“ findet.

#### Voraussetzungen

Anspruchsberechtigt sind nur Beschäftigte und Auszubildende, deren Hauptwohnsitz nach Artikel 16 Absatz 2 Meldegesetz und deren Dienst- beziehungsweise Ausbildungsstelle im Stadt- und Umlandbereich des Verdichtungsraums München liegen. Zudem darf deren Entgelt gewissen Grenzbeträge nicht überschreiten.

Diese sind aktuell monatlich:

Beschäftigte:

seit 1. März 2014 3.242,25 Euro  
ab 1. März 2015 3.320,06 Euro



n machen den Verdichtungsraum München Arbeitgeber versuchen entgegenzuwirken.

Foto: Katharina Wieland Müller / pixelio.de

Diese kinderbezogene Ergänzungsleistung erhöht sich ab 1. Januar 2015 von 20 Euro auf 22,50 Euro monatlich.

Außerdem wird die Ballungsraumzulage künftig auch an Entgeltsteigerungen angepasst und zwar prozentual in dem Maße, wie sich die Höhe des Entgelts in der Referenz-Entgeltgruppe 8 Stufe 3 tabellenwirksam ändert.

Sollte die München-Zulage bei der Stadt München wegfallen, gilt der Tarifvertrag Ergänzende Leistung mit der Orientierung an den Beträgen, die der Freistaat Bayern für die Ballungsraumzulage gewährt, wie-

der vollumfänglich, sofern dieser zu diesem Zeitpunkt noch Bestand hat.

Auch wenn es immer wieder Anfragen von Beschäftigten aus anderen Verdichtungsräumen gibt, die ähnlich hohe Lebenshaltungskosten haben wie in München, besteht derzeit keine rechtliche Grundlage für eine Ballungsraumzulage in anderen bayrischen Verdichtungsräumen. Dazu müsste der Tarifvertrag Ergänzende Leistung im öffentlichen Dienst geändert werden. Mit einer solchen Änderung ist aktuell nicht zu rechnen.

Ludwig Utschneider

Anstieg der Ballungsraumzulagen			
	1.12.2014	1.1.2015	1.3.2015
Ballungsraumzulage	75 Euro	117,91 Euro	120,74 Euro
Ergänzende Leistung Kind	20 Euro	22,50 Euro	23,04 Euro
Ballungsraumzulage Auszubildende	37,50 Euro	58,96 Euro	60,38 Euro

Wenn das Einkommen und die Ballungsraumzulage den Grenzbetrag überschreiten, wird die Ballungsraumzulage bei Erreichen des Grenzbetrags gekappt.

Landkreis Erding.

## Finanzielle Verbesserungen

Die Bayerische Regional-KODA hat auf Antrag der Erzdiözese München und Freising zudem den Weg dafür frei gemacht, die Beträge der Ballungsraumzulage an die „München-Zulage“ der Landeshauptstadt München anzupassen. Diese ist höher als die entsprechende Zulage für die Beschäftigten des Freistaats Bayern. Statt 75 Euro monatlich werden ab Januar 2015 an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 117,91 Euro gezahlt, die zum Kreis der Ballungsraumberechtigten zählen. Auszubildende erhalten künftig 58,96 Euro monatliche Ballungsraumzulage statt bisher 37,50 Euro.

Sofern Beschäftigte, die im Verdichtungsraum München leben, für eigene Kinder einen Kindergeldanspruch gemäß Einkommensteuergesetz haben, erhalten sie außerdem eine ergänzende Leistung für Kinder. Hierbei darf insbesondere der jeweilige monatliche Kindergrenzbetrag nicht überschritten sein:

seit 1. März 2014 4.545,39 Euro  
ab 1. März 2015 4.654,48 Euro



## Auf den Punkt gebracht

Alle Berufe

### „Der Arbeitgeber will in meinem Arbeitsvertrag die Arbeitszeit reduzieren – darf er das?“

Gerade in Kirchenstiftungen kommt es öfter vor, dass die wöchentliche Arbeitszeit von Beschäftigten reduziert werden soll:

- Da muss ein Pfarrer eine weitere Pfarrei mitbetreuen. Das Gottesdienstangebot wird dauerhaft reduziert, dem Mesner und Kirchenmusiker fehlt somit eine Dienstleistung, die aus dem Arbeitsvertrag genommen werden soll.

- Da wird in einer Kindertagesstätte die nötige Kinderzahl nicht mehr erreicht. Eine Nachmittagsgruppe fällt dadurch weg. Die ganztags beschäftigte Erzieherin kann nur noch vormittags beschäftigt werden, die Nachmittags-Stunden sollen mindestens für ein Kindergartenjahr aus dem Vertrag gestrichen werden.

### Welche Möglichkeiten gibt es?

Es kann passieren, dass der Arbeitgeber in solchen Fällen einen Änderungsvertrag anstrebt und darin den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit neu regeln will. Da haben es die Beschäftigten selbst in der Hand: Wenn sie den Vertrag unterschreiben, akzeptieren sie die neuen Vertragsbedingungen. Eine nachträglich geäußerte Unzufriedenheit über die Stundenreduzierung ist dann aber unangebracht.

Wenn sie den Änderungsvertrag nicht unterschreiben, ist der Arbeitgeber gehalten, den Beschäftigten zumutbare Arbeiten im Rahmen des Arbeitsvertrages zuzuweisen, die eine Aufgabenreduzierung auffangen würden. Zum Beispiel: der Mesner betreut

für eine Stunde pro Woche das neben der Kirche liegende Pfarrheim, der Organist spielt bei der eigentlich „stillen Messe“ am Werktag.

Sollte dies nicht möglich sein oder das Problem durch eine einvernehmliche Lösung nicht aus dem Weg geräumt werden können, besteht die Gefahr für den Beschäftigten, dass der Arbeitgeber eine Änderungskündigung ausspricht, um den Umfang der Arbeitszeit zu verändern. In solchen Fällen tun Beschäftigte gut daran, sich zeitnah rechtlich beraten zu lassen.

Auch für eine Änderungskündigung müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Rechtlich sind sie wie eine reguläre Kündigung zu bewerten. Der Arbeitgeber muss unter anderem die im ABD geregelten Kündigungsfristen einhalten. Beschäftigte, die länger als 15 Jahre im Dienst stehen und über 40 Jahre alt sind, sind in der Regel nur aus verhaltens- und personenbedingten Gründen kündbar. Also darf diesen Beschäftigten im Zusammenhang mit einer geplanten Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit keine ordentliche Änderungs-

kündigung ausgesprochen werden.

In diesem Fall verbleibt es dabei, dass der Beschäftigte seine Arbeitsleistung zu den arbeitsvertraglich vereinbarten Diensten anbietet, der Arbeitgeber diese aber nicht abrufen darf. Dann bleiben aber sowohl der vereinbarte Arbeitsumfang als auch die Bezahlung ohne Reduzierung erhalten.

Wenn es in der Pfarrei beziehungsweise Seelsorge-Einheit eine Mitarbeitervertretung gibt, muss diese in solche Angelegenheiten in der Regel mit einbezogen werden.

*Klaus Probst*

# Die Entgelttabellen ab 1. März 2015

## Allgemeine Entgelttabelle

Um weitere 2,4% stieg zum 1. März 2015 das Entgelt der Beschäftigte im verfasst-kirchlichen Bereich mit Ausnahme der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Entgelt orientiert sich an der A-Besoldung der verbeamteten Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. Mit der weiteren Steigerung wird ein wesentliches Ergebnis des Tarifabschlusses von 2014 umgesetzt. Der für den ABD-Reich bedeutsame Tarifvertrag zwischen dem Verband der kommunalen Arbeitgeber und der Gewerkschaft ver.di läuft bis zum 29. Februar 2016.

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15 Ü		5.331,19	5.909,34	6.457,07	6.822,24	6.907,42
EG 15	4.179,74	4.637,42	4.807,81	5.416,39	5.878,91	6.183,20
EG 14	3.785,38	4.199,21	4.442,64	4.807,81	5.367,72	5.671,99
EG 13	3.489,62	3.870,59	4.077,52	4.479,14	5.039,05	5.270,33
EG 12	3.129,17	3.468,92	3.955,78	4.381,80	4.929,53	5.172,96
EG 11	3.022,81	3.347,23	3.590,64	3.955,78	4.485,25	4.728,69
EG 10	2.916,44	3.225,48	3.468,92	3.712,37	4.174,88	4.284,42
EG 9	2.586,77	2.857,36	2.999,18	3.383,71	3.688,02	3.931,43
EG 8	2.427,23	2.680,10	2.798,30	2.904,65	3.022,81	3.097,26
EG 7	2.278,35	2.514,67	2.668,29	2.786,48	2.875,10	2.957,82
EG 6	2.235,78	2.467,40	2.585,57	2.697,84	2.774,66	2.851,47
EG 5	2.145,97	2.366,97	2.479,23	2.591,49	2.674,21	2.733,30
EG 4	2.044,34	2.254,70	2.396,50	2.479,23	2.561,95	2.610,38
EG 3	2.012,46	2.219,23	2.278,35	2.372,87	2.443,79	2.508,77
EG 2Ü	1.927,34	2.124,72	2.195,62	2.290,16	2.355,14	2.403,61
EG 2	1.863,54	2.053,80	2.112,89	2.171,99	2.301,94	2.437,87
EG 1		1.670,94	1.699,30	1.734,76	1.767,82	1.852,91



## Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst (unter anderem Kindertageseinrichtungen)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.445,25	3.560,07	4.019,46	4.363,97	4.880,76	5.196,57
S 17	3.102,56	3.416,52	3.789,76	4.019,46	4.478,80	4.748,69
S 16Ü	3.024,52	3.341,89	3.726,60	4.134,29	4.386,95	4.455,84
S 16	3.024,52	3.341,89	3.594,53	3.904,60	4.249,12	4.455,84
S 15	2.913,01	3.215,54	3.445,25	3.709,38	4.134,29	4.318,02
S 14	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	4.105,57
S 13Ü	2.926,55	3.149,53	3.436,20	3.665,88	3.952,98	4.096,53
S 13	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	4.048,14
S 12Ü	2.815,04	3.093,78	3.367,29	3.608,45	3.907,04	4.033,37
S 12	2.768,08	3.046,82	3.318,92	3.560,07	3.858,65	3.984,98
S 11Ü	2.715,30	3.049,78	3.195,64	3.563,13	3.850,24	4.022,50
S 11	2.656,58	2.991,07	3.136,01	3.502,66	3.789,76	3.962,02
S 10	2.589,68	2.857,27	2.991,07	3.387,82	3.709,38	3.973,50
S 9	2.578,52	2.768,08	2.935,32	3.244,27	3.502,66	3.749,57
S 8	2.478,17	2.656,58	2.879,57	3.198,33	3.496,91	3.732,33
S 7	2.405,70	2.628,70	2.807,11	2.985,49	3.119,30	3.318,92
S 6	2.366,68	2.589,68	2.768,08	2.946,46	3.108,13	3.289,06
S 5	2.366,68	2.589,68	2.756,93	2.846,12	2.968,77	3.181,11
S 4	2.154,84	2.433,58	2.578,52	2.701,18	2.779,22	2.879,57
S 3	2.043,35	2.277,50	2.433,58	2.589,68	2.634,28	2.678,89
S 2	1.959,72	2.065,65	2.143,69	2.232,89	2.322,08	2.411,29

## Ederer folgt auf Mandl

### Neuer Dienstgebervertreter aus Passau

Mit Ablauf des Jahres 2014 beendete Hans Mandl, der Leiter der Besoldungsstelle im Ordinariat des Bistums Passau, seine Mitarbeit in der Bayerischen Regional-KODA. Mandl war seit 2008 Mitglied in der Kommission. Dank seiner

Tätigkeit im Fachbereich Besoldung konnte er immer wieder wertvolle Impulse für die Arbeit der Kommission liefern.

An seine Stelle tritt nun Domkapitular Josef Ederer, der die Hauptabteilung Personal im Passauer Ordinariat leitet. Mit ihm wird der Kreis der Kleriker in der Bayerischen Regional-KODA wieder größer.

*Ludwig Utschneider*

**Neues Mitglied in der Bayerischen  
Regional-KODA – Domkapitular  
Josef Ederer**

*Foto: Bistum Passau*



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



*Lehrkräfte an KIRCHLICHEN  
SCHULEN,  
zuständig für ganz Bayern*  
Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33  
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 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 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

*Diözese Augsburg*  
Karin Jörg 08 21/41 85 05  
Klaus Probst 0 90 71/7 29 00 22  
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

*Erzdiözese München und Freising*  
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05  
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86  
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84  
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

## KODA-Mitarbeiterseite

## Mehr Geld für Lehrkräfte?

### Tarifrunde im öffentlichen Dienst der Länder ist gestartet

Am 16. Februar 2015 begannen die Tarifverhandlungen zwischen der Gewerkschaft ver.di, der DBB Tarifunion sowie der Arbeitgebervereinigung der Bundesländer (Tarifgemeinschaft deutscher Länder TdL). Die Beratungen haben für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen große Bedeutung. Bayerns Finanzminister Markus Söder hat schon letztes Jahr angekündigt, dem Bayerischen Landtag eine Änderung des Bayerischen Besoldungsgesetzes vorzuschlagen, die die Übernahme des Tarifergebnisses für die bayerischen Beamten zum Inhalt hat. Im Doppelhaushalt 2015/2016 hat der Bayerische Landtag bereits entsprechende Mittel eingeplant. Das Entgelt der kirchlichen Lehrkräfte

bemisst sich nach der Beamtenbesoldung. Dies ist in ABD Teil B, 4.1. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L), Nummer 6, Absatz 2 festgelegt: „Die Lehrkräfte erhalten Entgelt entsprechend der im Bayerischen Besoldungsgesetz vorgesehenen Besoldung (Grundbezüge und Nebenbezüge, Art. 2 BayBesG) sowie der Ballungsraumzulage (Art. 94 BayBesG).“ Die Gewerkschaften fordern eine Erhöhung des Tabellenentgelts um 5,5 Prozent beziehungsweise mindestens eine Erhöhung um einen Sockelbetrag von 175 Euro. Die Arbeitgeber teilten bereits im Dezember mit, dass sie diese Forderungen als zu hoch ansehen. Bis zum Redaktionsschluss Ende Februar war das Ergebnis der Tarifverhandlungen noch nicht bekannt. Wir werden in der nächsten Ausgabe und auf [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) zeitnah darüber informieren.

Ludwig Utschneider

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

[nachname@kodakompass.de](mailto:nachname@kodakompass.de)

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter [www.kodakompass.de](http://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 Bayerischen  
Regional-KODA Mitarbeiterseite

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  
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg  
Tel.: 08 21/50 89 53-0 Fax: 08 21/50 89 53-19  
[info@bayernkoda.de](mailto: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 61  
[redaktion@kodakompass.de](mailto:redaktion@kodakompass.de)

### Redaktion

Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: 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, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,  
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,  
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 60.500  
Abo-Bestellung auch unter  
[www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de), Rubrik „Zeitschrift“

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

# Die Arbeitnehmerbeihilfe – eine Sozialleistung der Kirche

## Arbeitsrechtlicher Anspruch

Der Beihilfeanspruch für kirchliche Mitarbeiter ist im ABD – dem Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen – geregelt. Die jeweils aktuelle Fassung finden Sie auch unter [www.onlineabd.de](http://www.onlineabd.de)

## Die Beihilfe – eine Sozialleistung

Die Anmeldung zur Beihilfe bei der Versicherungskammer Bayern erfolgt automatisch bei Dienstbeginn durch den Arbeitgeber. Die Kosten für die Beihilfeversicherung trägt der Arbeitgeber. Der Beihilfeanspruch besteht für Mitarbeiter und deren berücksichtigungsfähige Angehörige (Ehegatten und Kinder). Der Beihilfeanspruch für Kinder endet, wenn kein Kindergeldanspruch mehr besteht, i.d.R. mit Erreichen des 25. Lebensjahres.

## Leistungen der Beihilfe

Die wesentlichen Beihilfeleistungen für Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, erstrecken sich auf die Bereiche Zahnersatz und Heilpraktiker (Tarif 814).

### Zahnersatz

Das sind z.B. Kronen und Brücken – jedoch keine Füllungen.

Von der Regelversorgung, dies ist der doppelte Festkostenzuschuss der gesetzlichen Krankenversicherung für den jeweiligen Zahnersatz, sind i.d.R. 35 % beihilfefähig.

Der ermittelte Betrag wird zum personenbezogenen Bemessungssatz (50 %, 70 % oder 80 %) erstattet.

Implantate gehören nicht zur Regelversorgung, hier leistet die kirchliche Höhrversicherung z.B. der Tarif 820 K Plus

### Heilpraktiker

Erstattet werden Behandlungs- und Untersuchungskosten, sowie vom Heilpraktiker verordnete Arznei- und Verbandmittel zum personenbezogenen Bemessungssatz (50 %, 70 % oder 80 %).

Die Erstattung der einzelnen Gebührensätze erfolgt nach den in der bayerischen Beihilfeverordnung aufgeführten Höhrsätzen.

## Wie kann ich die Beihilfeleistungen beantragen?

Mit der Anmeldung zur Beihilfe bei der Versicherungskammer Bayern erhält jeder Beschäftigte einen Beihilfeantrag. Ihre Belege reichen Sie bitte mit diesem ausgefüllten und unterschriebenen Formular ein. Sollten Sie keinen Antrag vorliegen haben, können Sie unter [www.vkb.de/kirchen](http://www.vkb.de/kirchen) ein Formular herunterladen oder bei uns telefonisch anfordern.

## Die freiwillige kirchliche Höhrversicherung

Der Tarif 820 K Plus optimiert Ihren Krankenversicherungsschutz

- im Krankenhaus
- bei Zahnersatz
- beim Heilpraktiker oder Arzt für Naturheilverfahren
- bei Brillen und Kontaktlinsen
- bei Auslandsreisen

Informationsmaterial erhalten Sie im Internet oder durch einen Anruf in der Betriebsabteilung der Beihilfeversicherung unter Tel. (0 89) 21 60-85 05.

## Unsere Tipps sind bares Geld wert

- Als Arbeitnehmer im Kirchendienst haben Sie Anspruch auf Beihilfe – nutzen Sie ihn
- Pflegen Sie ihr Bonusheft der gesetzlichen Krankenversicherung, indem Sie Ihre mindestens einmal jährlichen Zahnarztbesuche eintragen lassen. Dies bringt bis zu 20 Prozent (nach 5 Jahren, bzw. 30 Prozent nach 10 Jahren) auf Ihren Festkostenzuschuss zum Zahnersatz von Ihrer gesetzlichen Krankenkasse
- Steht bei Ihnen eine Zahnersatzmaßnahme bevor? Reichen Sie Ihren Kostenvoranschlag vor der Behandlung bei uns ein. Wir prüfen dann die Beihilfe- bzw. Erstattungsfähigkeit der geplanten Maßnahme
- Prüfen Sie die Möglichkeiten der kirchlichen Höhrversicherung für Sie und Ihre Angehörigen. Wenn Sie neu bei einem kirchlichen Arbeitgeber sind, haben Sie und Ihre Angehörigen Zugang zur kirchlichen Höhrversicherung ohne Gesundheitsprüfung. Wenn Sie heiraten oder Nachwuchs bekommen, können die neuen Familienmitglieder ebenfalls ohne Gesundheitsprüfung versichert werden

Auch das sind

Berufe der Kirche

## Kunsthistoriker

„Denk-mal! – Wer bewahrt die Schätze der Kirche?“

Die katholische Kirche besitzt eine Vielzahl von Denkmälern, schützenswerte Ensembles und unzählige Kunstschätze, die es zu erhalten, zu verwalten aber auch zu präsentieren gilt. Hierzu zählen vor allem Kirchenbauten und historische Pfarrhäuser, allein in der Diözese Eichstätt sind es mehr als 600. Hinzu kommen die Kunstwerke, die in diesen Bauten und in den verschiedenen diözesanen Museen vorhanden sind. Damit diese Schätze auch in Zukunft erhalten bleiben, gibt es unter anderem den Beruf des Kunsthistorikers beziehungsweise der Kunsthistorikerin.

### Aufgabenvielfalt

„Unsere Aufgaben sind äußerst vielfältig und interessant“, so die beim Bischöflichen Ordinariat Eichstätt tätige Kunsthistorikerin Dr. Claudia Grund. Zusammen mit ihrem Kollegen Dr. Emanuel Braun, ebenfalls Kunsthistoriker und Leiter des Diözesanmuseums, ist sie für das ganze Spektrum der Museumsarbeit verantwortlich: Konzeption, wissenschaftliche Erarbeitung und Präsentation von Kunstausstellungen, Museumspädagogik, Öffentlichkeitsarbeit, konservatorische Betreuung und Verwaltung.

Eine der wichtigsten Aufgaben sieht die Kunsthistorikerin jedoch darin, mit Hilfe der sakralen Kunst Glauben zu vermitteln und die kirchlichen Kunstschätze zur Verkündigung einzusetzen. Mit diesem Ziel wurde die Stelle Grunds in Eichstätt 1997 auch neu geschaffen.

Dabei beinhaltet der Aufgabenbereich eines Kunsthistorikers beziehungsweise einer Kunsthistorikerin neben der denkmalpflegerischen Begleitung aller kirchlichen Bauten auch die Inventarisierung sämtlicher kirchlichen Kunstschätze. Im Falle der Eichstätter Kunsthistorikerin Grund kommt unter anderem Kunstgeschichtsunterricht



*Leidenschaft für Historisches – Dr. Claudia Grund ist für Denkmäler und Kunstschätze in der Diözese Eichstätt zuständig.*

*Foto: Josef Glatt-Eipert*

und die Sensibilisierung angehender Priester im Umgang mit den ihnen später anvertrauten Kunstschätzen hinzu.

### Kunst der Teamarbeit

Um ihre Aufgaben erfüllen zu können, kooperieren die Kunsthistoriker und Kunsthistorikerinnen mit verschiedensten anderen Berufsgruppen wie Priestern, Künstlern und Künstlerinnen, Architekten und Architektinnen, sowie Musikern und Musikerinnen.

Im Bereich der bayerischen Diözesen sind etwa 20 festangestellte Kunsthistoriker und Kunsthistorikerinnen tätig. In einigen Diözesen sind die Aufgabengebiete sehr spezialisiert, in anderen sind die Kunsthistoriker und Kunsthistorikerinnen zuständig für den gesamten Bereich der diözesanen Kunst, für alle Denkmäler und für die Diözesanmuseen. Die Berufsgruppe ist in den verschiedenen Diözesen auch den verschiedensten Abteilungen zugeordnet,

in der einen Diözese der Bauabteilung, in einer anderen der Hauptabteilung Kirche und Kultur, in einer dritten dem pastoralen Bereich.

Voraussetzungen für diesen sehr anspruchsvollen Beruf sind im Regelfall der Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums zum Kunsthistoriker beziehungsweise zur Kunsthistorikerin, ein Volontariat und eine entsprechende Promotion.

Als besonderen Höhepunkt ihrer Arbeit in Eichstätt bezeichnet die Kunsthistorikerin Grund „Die Lange Nacht der Kirchen“ im Jahr 2014, bei der in verschiedensten Kirchen Eichstätts – unter anderem im Dom – mit Führungen, Musik und Lichteffekten die sakralen Schätze theologisch wie kunsthistorisch, mystisch-meditativ und musikalisch erschlossen vermittelt wurden.

*Josef Glatt-Eipert*