

## Es liegt in Ihrer Hand

### Kandidaten-Info zur KODA-Wahl online

**B**is 25. April 2018 können Sie entscheiden, wer die Interessen der kirchlichen Beschäftigten künftig in der KODA vertritt. Die Stimmzettel zur Wahl werden im März versandt. Von Ihrer Entscheidung hängt es ab, wie kirchliches Arbeitsvertragsrecht weiterentwickelt wird. Informationen zu Kandidaten und Kandidatinnen finden Sie unter [www.bayernkoda.de](http://www.bayernkoda.de). Nutzen Sie Ihr Wahlrecht und wählen Sie eine kompetente und starke Vertretung der kirchlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

### Werben Sie für die Besten

Viele Wähler und Wählerinnen kennen die Bewerber und Bewerberinnen nicht

persönlich und wissen wenig über sie. Da ist es schwierig herauszufinden, wer die Richtigen für die Aufgabe sind.

Was hilft? Werben Sie für die, die Sie für die Besten halten. Fragen Sie nach, sprechen Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, wer wen empfehlen kann.

### Selbstvorstellung der Kandidaten

Einige Angaben zu den Personen und ihren Zielen finden Sie im Internet unter [www.bayernkoda.de](http://www.bayernkoda.de). Alle Wahlbewerber und -bewerberinnen haben die Möglichkeit, sich dort vorzustellen.

Die Wahlergebnisse erfahren Sie gleich nach Bekanntgabe durch die Wahl-

ausschüsse auf [www.bayernkoda.de](http://www.bayernkoda.de) sowie unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) und über den kodakompass-Newsletter.

*Manfred Weidenthaler*

## Themen

- 2** Tücken der KODA-Wahl  
*Nicht nur die Stimmen entscheiden*
- 11** Wahlauf Ruf des Vorsitzenden der Bischofskonferenz
- 12** Amtszeitbilanz
  - *Das haben wir erreicht*
  - *Wichtiges auf einen Blick*
  - *Orientierung in stürmischen Zeiten*
  - *Die Amtszeit aus Mitarbeitersicht*
  - *Noch nicht am Ziel*
  - *Bilanz der Arbeitsgruppe Lehrkräfte*
- 4** Projekte: *Woran wir arbeiten*
- 4** Wechsel auf Dienstgeberseite
- 5** Vermittlung Lehrerbezüge  
*„Netto-Lücke“ bleibt*
- 6** Nicht immer schmilzt der Urlaub weg, wenn sich die Zahl der Arbeitstage ändert
- 8** Weiterarbeit in der Rente  
*Möglichkeiten der Kombination*
- 9** Kinderbetreuungszuschuss  
*Noch mehr Arbeitgeber dabei*
- 10** Entgeltgruppe 2Ü Stufe 6  
*Mehr Geld auf Antrag*
- 17** Schwerbehinderte Lehrkräfte  
*Rechte und Nachteilsausgleiche*
- 20** Auf den Punkt gebracht
  - *Arbeitszeitnachweis als Pflicht?*
  - *Urlaubsanspruch für Aushilfen?*
  - *Chefin will die Pause verlängern*
  - *Stufe nach Wechsel von Kinderpfleger- auf Erzieherstelle*



## Ein Dankeschön unseren Bischöfen

**Liebe Kollegin,  
lieber Kollege,**

hat es Sie überrascht, wieder ein KODA Kompass-Heft zu bekommen? Wahrscheinlich nicht. Nach 67 Heften haben Sie sich vermutlich daran gewöhnt, frei Haus über Ihr Arbeitsvertragsrecht informiert zu werden.

Dabei dürfte es keinen zweiten weltlichen oder kirchlichen Tarifbereich geben, in dem die Beschäftigten in dieser Form regelmäßig von den Arbeitgebern finanziert über ihre tariflichen Ansprüche in Kenntnis gesetzt werden.

In einem Tarifsysteem, in dem die Beschäftigten durch Wahlen mitbestimmen, ist diese Informationsarbeit unverzichtbar. Sie kostet einiges und sie ist ihren Preis wert. Sie schafft Klarheit darüber, was gilt. Sie trägt zum Betriebsfrieden und zur gerechten Behandlung der Beschäftigten bei.

Die Bischöfe scheinen das auch so zu sehen. In der zu Ende gehenden Amtszeit haben sie erstmals das Recht der KODA-Mitarbeiterseite auf Informationsarbeit



**Manfred  
Weidenthaler,  
Chefredakteur  
dieser Ausgabe**

in der KODA-Ordnung verankert. Ein großer Erfolg bei der Weiterentwicklung des kirchlichen Tarifsystems. Dafür möchten wir KODA-Mitarbeitervertreter und -vertreterinnen den Bischöfen Dankeschön sagen.

Eine Aufgabe bleibt allerdings noch zu erledigen. Neben der Verankerung in der KODA-Ordnung braucht es nun noch Ausführungsbestimmungen zur Informationsarbeit. Sie sollen das Wie und den Umfang der Informationsarbeit regeln. Solche Ausführungsbestimmungen werden nicht von den Bischöfen gemacht, sondern von der KODA selbst. Vier Monate bleiben uns noch, um die Amtszeit auch in dieser Hinsicht erfolgreich abzuschließen.

Es grüßt Sie freundlich

*Manfred Weidenthaler*  
Manfred Weidenthaler

## Die Tücken de Nicht immer sind die Bewerber

Die Vergabe der KODA-Sitze ist kompliziert. Zunächst kommt es auf die Zahl der Stimmen an und dann auf die sogenannte Bereichszuordnung. Aus jedem (Berufs-)Bereich kann pro Diözese maximal ein Kandidat oder eine Kandidatin in die KODA kommen. Der oder die Zweitplatzierte innerhalb eines Bereichs scheidet aus, egal wieviel Stimmen er oder sie hat. Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gilt ein anderes Wahlverfahren, siehe Kasten unten.

Die eigene Stimmabgabe  
„optimieren“

Aus jedem der sechs (Berufs-)Bereiche kann also in aller Regel nur einer oder eine in die KODA gewählt werden. So können zum Beispiel nicht zwei Erzieherinnen oder zwei Religionslehrkräfte aus der gleichen

### Eigener Wahlbereich für Lehrkräfte kirchlicher Schulen

Einen eigenen „Wahlbezirk“ bilden die Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft. Alle circa 5000 angestellten Lehrkräfte in Bayern wählen zwei Vertreter oder Vertreterinnen in die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ (Bayerische Regional-KODA). Gewählt sind die beiden Lehrkräfte mit den meisten Stimmen. Die Gewählten sind reguläre Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA. Darüber hinaus bilden sie zusammen mit den Dienstgebervertretern der kirchlichen Schulen sowie den KODA-Vorsitzenden die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte“. Ergänzt wird die Arbeitsgruppe noch um je ein weiteres Mitglied von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite aus der Bayerischen Regional-KODA.

Manfred Weidenthaler

# s KODA-Wahlrechts

mit den meisten Stimmen gewählt

Diözese einen Sitz erhalten. Wähler und Wählerinnen sollten diese Besonderheit beachten: Wer zum Beispiel unbedingt seinen persönlichen Favoriten in der KODA haben möchte, wird sinnvollerweise seine weiteren Stimmen nicht an Kandidaten aus dem gleichen Bereich vergeben (um zu verhindern, dass der persönliche Favorit wegen der Konkurrenz innerhalb des Bereichs ausscheidet).

Die sechs Bereiche, denen die Kandidatinnen und Kandidaten zugeordnet sind:

- Bildungs- und Verbandsbereich,
- Sozial- und Erziehungsdienst (Pädagogisches Personal an Kindertagesstätten und weitere Beschäftigte, die in die S-Tabelle eingruppiert sind),
- katechetischer Bereich,
- pastoraler Bereich,
- liturgischer Bereich,
- Verwaltungsbereich (Diesem Bereich sind auch alle Beschäftigten zugeordnet, die nicht den anderen Bereichen angehören).

## Die doppelte Konkurrenz um die KODA-Sitze

Sind wie in der Diözese Augsburg drei KODA-Sitze zu vergeben, könnte ein Wahlergebnis wie rechts abgebildet aussehen. Die Kandidaten B und G kämen trotz ihrer hohen Stimmenzahl nicht in die KODA. Die Kandidaten und Kandidatinnen innerhalb eines Bereichs konkurrieren also zusätzlich direkt miteinander.

Die Ausnahme: Würden zum Beispiel sämtliche Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber in einer Diözese aus dem gleichen Bereich kommen, dann geht es – selbstverständlich – nur nach Stimmenzahl.

## Jeder vertritt jeden – unabhängig vom Beruf

Sinn dieser – umstrittenen – Regelung ist es, „Berufsgruppenegoismus“ zu verhindern. Doch egal welchen Beruf das einzelne Mitglied außerhalb seiner KODA-Tätigkeit ausübt, immer gilt: Jedes KODA-Mitglied hat die Interessen jeder Beschäftigtengruppe zu berücksichtigen und zu vertreten. Ein KODA-Mitglied



## Sitzverteilung in der Bayerischen Regional-KODA



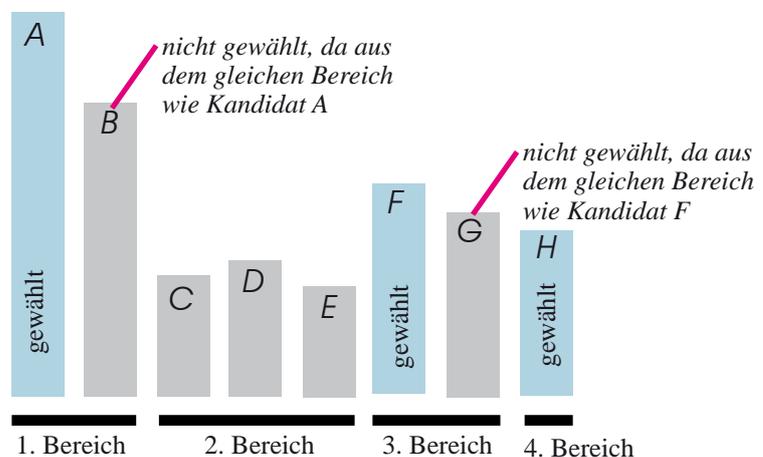
hat sich für die Probleme der Ordinariatssekretärin genauso zu interessieren wie für die Probleme von Mesnern und sich für die Anliegen der Erzieher und Erzieherinnen ebenso einsetzen wie für die der pastoralen Beschäftigten. Entscheidungen werden immer vom Gesamtgremium getroffen.

In der Erzdiözese München und Freising sind vier Sitze zu besetzen, in der Diözese Augsburg drei. In den weiteren Diözesen, in denen weniger

Beschäftigte tätig sind, werden jeweils zwei Sitze vergeben. Die beiden Sitze der Gewerkschaftsvertreter werden nicht durch Wahl, sondern mittels Entsendung durch die Gewerkschaften besetzt.

Die vollständigen Wahlvorschriften sind unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de) (Stichwort „Ordnungen“ eingeben) zu finden. Für Rückfragen stehen die Wahlvorstände zur Verfügung.

*Manfred Weidenthaler*



**Die Sitzvergabe.** A, B und F haben die meisten Stimmen. In die KODA kommen aber A, F und H.

## Projekte – woran wir arbeiten

Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre KODA-Vertreter und KODA-Vertreterinnen. Kontaktdaten auf Seite 14.

### Ausbildungs- und Prüfungspflicht in der Verwaltung

Im kommunalen Verwaltungsdienst besteht eine Ausbildungs- und Prüfungspflicht. Verwaltungskräfte, die die einschlägige Ausbildung nicht vorweisen können, müssen sich in Lehrgängen qualifizieren. Ab September 2018 gilt dies auch im kirchlichen Verwaltungsdienst. Die KODA prüft derzeit, ob Anpassungen an den besonderen Charakter und die besonderen Strukturen des kirchlichen Dienstes erforderlich sind.

### Eingruppierung Pfarrsekretariate

Die Dienstgeberseite will stärker differenzieren bei der Eingruppierung von Pfarrsekretären und -sekretärinnen. Die Mitarbeiterseite hält dies nur für zielführend, wenn durch entsprechende Regelungen

sichergestellt ist, dass individuelle Stellenbewertungen durchgeführt werden. Nur so könne gewährleistet werden, dass die Entgeltordnung auch korrekt angewendet wird.

### Streichen der Entgeltgruppe 1

Im Zuge der Tarifreform des öffentlichen Dienstes im Jahr 2005 wurde die Entgeltgruppe 1 für „einfachste Tätigkeiten“ geschaffen. Das Bruttoentgelt liegt bei Vollzeit zwischen 1751 Euro und 1942 Euro. Zu wenig für einen angemessenen Lebensunterhalt, meint die Mitarbeiterseite, und vor allem zu wenig, um eine ausreichende Altersversorgung aufzubauen. Die Mitarbeiterseite will die Streichung der Entgeltgruppe 1 erreichen.

### Weniger Befristungen

Auch kirchliche Arbeitgeber befristen Arbeitsverhältnisse ohne Sachgrund. Befristete Arbeitsverhältnisse sind unsichere Arbeitsverhältnisse. Es ist für diese Be-

schäftigten schwer, dauerhaft beruflich und privat eine Heimat zu finden und eine Familie zu gründen. Die Mitarbeiterseite hat beantragt, befristete Verträge nur noch zuzulassen, wenn ein Sachgrund vorliegt, zum Beispiel eine Befristung zur Vertretung.

### Freistellung für Jugendarbeit

Viele Beschäftigte engagieren sich ehrenamtlich in der Jugendarbeit. Die Mitarbeiterseite hat beantragt, dass – wenn erforderlich – Beschäftigte für Veranstaltungen der Jugendarbeit unter Fortzahlung des Entgelts vom Dienst freigestellt werden.

### Arbeitsgruppenprojekte

In eigenen Arbeitsgruppen werden derzeit behandelt: die künftige Eingruppierung von Pastoralreferenten und -referentinnen, das Entgelt für Religionslehrkräfte mit besonderen Aufgaben sowie die Aktualisierung der Dienstordnung für Mesner und Mesnerinnen.

*Manfred Weidenthaler*



**Monsignore  
Michael Wehmayer**

\* 23. September 1956  
+ 13. Januar 2018

Die Bayerische Regional-KODA trauert um ihr früheres Mitglied Monsignore Michael Wehmayer. Er war von September 2007 bis August 2013 Dienstgebervertreter der Diözese Augsburg.

Dem früheren Personalreferenten für „pastorale Dienste und ständige Diakone“ waren die Seelsorge und die Verantwortung für die pastoralen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Pflicht und Herzensangelegenheit zugleich. Seine offene und klare Art wurde von Dienstgeber- wie von Dienstnehmervertretern und -vertreterinnen sehr geschätzt.

## Personal-Rochade auf Dienstgeberseite

### Sr. Monika Schmidt ausgeschieden

Zum 1. November 2017 ist *Sr. Monika Schmidt* als Vertreterin der Schulträger aus der Bayerischen Regional-KODA ausgeschieden, nachdem sie die Aufgabe der Provinzoberin des Ordens der Armen Schulschwestern von Unserer Lieben Frau übernommen hat. Sr. Monika gehörte der Kommission seit 2013 an und vertrat engagiert vor allem die Interessen der ordensgeführten kirchlichen Schulen.

An ihre Stelle rückt nun Frater Vinzenz Proß OSB. Er gehört der Kommission bereits seit März 2017 an und kennt die Themenfelder der Kommission als langjähriger Cellerar des Kloster Niederaltaich, das sich auch im Bildungsbereich engagiert, sehr gut. Frater Vinzenz war Mitglied der

Kommission geworden, nachdem auf Mitarbeiterseite ein Vertreter und eine Vertreterin von Gewerkschaften hinzukamen und dann die gleiche Zahl an zusätzlichen Dienstgebervertretern benannt werden musste. Proß bleibt KODA-Mitglied, ist jetzt aber Vertreter der Schulträger.

Sein dadurch freigewordener KODA-Sitz wird nun von *Bruder Stephan Veith* von der Benediktinerabtei Münsterschwarzach eingenommen. Mit dieser Personalentscheidung

kommt es zu einer weiteren Verstärkung der Vertretung der Orden in der Kommission, was dazu beiträgt, die Vielfalt kirchlicher Rechtsträger auch in der Bayerischen Regional-KODA gut abzubilden.

*Ludwig Utschneider*



# Widerstand übermächtig

Schließen der Netto- und Versorgungslücke der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen scheitert an der ablehnenden Haltung der Dienstgeber

Auf die Frage, wer seit Jahrzehnten dafür sorgt, dass kirchliche Schulen erfolgreich in der Bildungslandschaft bestehen können, gibt es eine zentrale Antwort – die Lehrkräfte, die dort unterrichten und sich tagtäglich im besten christlichen Sinne für das Wohl der Mädchen und Jungen einsetzen. Das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen beinhaltet in der Präambel einen Auftrag an die Mitglieder der Kommission, das Tarifrecht an jenen Rahmenbedingungen auszurichten, die für vergleichbare staatliche und damit verbeamtete Lehrkräfte gelten. Dass das nicht einfach ist, liegt in der Unterschiedlichkeit der beiden Systeme – Lehrkräfte an kirchlichen Schulen sind meist Angestellte, der Staat verbeamtet seine Pädagogen in der Regel. Die Mitarbeiterseite der Kommission hatte nun drei Anträge in die Vermittlung gebracht, die das Ziel verfolgten, die Vergleichbarkeit zu den staatlichen Lehrkräften zu erreichen beziehungsweise zumindest eine weitergehende Annäherung zu schaffen.

## Thema Nettolücke

Kirchliche Lehrkräfte werden zwar ebenfalls nach der A-Besoldung vergütet, wie sie für die Beamten beim Freistaat Bayern gültig ist. Darüber hinaus übernimmt der kirchliche Schulträger bei Lehrkräften, die die Voraussetzungen für eine Verbeamtung beim Freistaat Bayern erfüllen würden, die Arbeitnehmerbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Außerdem gewährt der Dienstgeber kirchlichen Lehrkräften eine betriebliche Altersversorgung, für die Beiträge an die Zusatzversorgungskasse abgeführt werden. Die beiden erst genannten Bestandteile sind von der angestellten Lehrkraft voll zu versteuern, die Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung in Teilen. Daher entsteht die sogenannten Nettolücke, was bedeutet, dass kirchliche Lehrkräfte pro Monat weniger auf ihr Konto überwiesen bekommen als eine vergleichbare staatliche Lehrkraft.

## Thema Versorgungslücke

Nicht minder problematisch ist die Lücke, die sich bei der Altersversorgung

auftut, wenn man die Altersbezüge einer verbeamteten Lehrkraft mit jenen einer angestellten Lehrkraft vergleicht. Zwar erhalten kirchliche Lehrkräfte, die bis 19. Juli 2006 eingestellt wurden und eine entsprechende Versorgungszusage im Arbeitsvertrag zugesichert bekommen haben, eine Zuschlagsrente. Aber selbst mit dieser dritten Säule erreicht die Altersversorgung nicht die Höhe einer vergleichbaren staatlichen Lehrkraft. In dieser Sache laufen immer noch gerichtliche Auseinandersetzungen, die sich um die Kernfrage drehen, ob aufgrund von Zusagen aus der Vergangenheit ein Anspruch auf eine Altersversorgung auf Beamtenversorgungsniveau besteht. Lehrkräfte, die erst nach dem oben genannten Datum eingestellt wurden, haben keinen Anspruch auf eine Zuschlagsrente. Hier öffnet sich die Schere zum staatlichen Pendant noch weiter.

## Thema Beihilfe

Immer ausgehend von der grundsätzlichen Zielsetzung, die Vergleichbarkeit mit den staatlichen Lehrkräften im Beamtenverhältnis herzustellen, wäre auch bei der Beihilfe Nachholbedarf gegeben. Im Grund entspricht der Beihilfetarif 830, den noch einige Lehrkräfte kirchlicher Schulen mit langer Betriebszugehörigkeit (Tätigkeitsbeginn bis spätestens 30. Juni 1994 und arbeitsvertragliche Zusage auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen) erhalten, einer Beihilfe wie sie der Staat gewährt. Kirchliche Lehrkräfte sind mittlerweile in der Regel gesetzlich krankenversichert und haben Anspruch auf eine Übernahme der Kosten der Höherversicherung nach



**Kein Lückenschluss.** In nur einem von drei Bereichen, dem der Beihilfe, wurde das Ziel der Mitarbeiterseite erreicht.

Foto: rupbilder / fotolia

dem Tarif 820 K sowie auf die Beihilfe 814 durch den Dienstgeber.

## Problem Gesamtkonzept

Die Schließung der Nettolücke war und ist seit Jahrzehnten Gegenstand vieler Beratungen innerhalb der Lehrerkommission und später in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte gewesen. 2011 hat die Dienstgeberseite im Auftrag des Münchner Generalvikars Dr. Dr. Peter Beer ein Gesamtkonzept erarbeitet, das für Bestandslehrkräfte die Schließung der Nettolücke vorsah. Neue Lehrkräfte sollten verstärkt durch Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis gewonnen werden. Lehrkräfte an kirchlichen Schulen in ganz Bayern hofften darauf, dass die teils seit vielen Jahrzehnten immer wieder von verantwortlicher Seite in Aussicht gestellten Verbesserungen nun angegangen würden. Die Bischöfe haben in ihrem Grundsatzbeschluss 1997 und später in der Ausformulierung der Präambel des ABD ebenfalls festgehalten, dass die Nähe und Vergleichbarkeit zu den staatlichen Lehrkräften, und damit sind die verbeamteten Lehrkräfte gemeint, die Richtschnur sein muss.

## Vermittlungsverfahren

Die Dienstgeberseite innerhalb der Kommission rückte nun aber von diesen

Zielsetzungen weitgehend ab. Ohne konkrete Konzepte zu präsentieren, wurde auf die Absicht verwiesen, mehr Kirchenbeamtenstellen zu schaffen, eine Verbesserung für die Bestandslehrkräfte im Bereich der Netto- und der Versorgungslücke wäre aber damit nicht realisierbar. Am Ende des zweistufigen Vermittlungsverfahrens steht nun eine ersetzende Entscheidung, die Verbesserungen in der Beihilfe vorsieht. Für Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen, die bislang den Tarif 820 K vom Dienstgeber finanziert bekommen haben, bedeutet das nun, dass die Kosten für den Tarif 820 K Plus im aktiven Dienst und im Ruhestand übernommen werden. Eine

deutlichere Verbesserung wird es für einige Lehrkräfte an beruflichen Schulen und an Grund- und Mittelschulen geben. Jene, die bislang „zumindest“ im aktiven Dienst einen Beihilfeanspruch hatten, werden nun auch im Ruhestand einen Anspruch auf die Beihilfetarife 814 und 820 K Plus haben.

Außerdem werden für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen, sofern der Arbeitgeber bereits die Rentenversicherungsbeiträge übernommen hat, künftig auch die Arbeitslosenversicherungsbeiträge von Tätigkeitsbeginn an vom Arbeitgeber übernommen.

Auch wenn die seit März 2017 in der Kommission mitarbeitenden Koalitionen

versucht haben, den öffentlichen Druck auf die Dienstgeber zu erhöhen – Mitte Januar hat die Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Lehrerverbände mittels Pressemitteilung an die Verantwortlichen der Kirche appelliert, die Probleme Netto- und Versorgungslücke zu lösen – waren die Dienstgeber im Rahmen dieses Verfahrens nicht dazu zu bewegen, sich auf einen weitergehenden Kompromiss einzulassen.

Mehr Informationen dazu und zu den Details des Vermittlungsergebnisses lesen Sie im KODA Kompass Nr. 69, der voraussichtlich im Mai 2018 erscheint.

Ludwig Utschneider

## Nicht immer schmilzt der Urlaub weg

Was mit bereits zustehendem Urlaub passiert, wenn sich die Zahl der Arbeitstage ändert

**B**eschäftigten stehen nach dem Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen Diözesen (ABD) 30 Tage Erholungsurlaub im Kalenderjahr zu. Dieser Anspruch bezieht sich auf eine 5-Tage-Woche. Immer wieder jedoch verringern Beschäftigte die Zahl ihrer wöchentlichen Arbeitstage, um mehr Zeit für die Kinder zu haben oder um einen Angehörigen zu pflegen oder einfach nur, um mehr Zeit für sich zu haben.

Wie verhält es sich nun aber mit dem Urlaubsanspruch, wenn Beschäftigte die Zahl ihrer Arbeitstage pro Woche verringern oder auch erhöhen?

Weder im ABD noch im Bundesurlaubsgesetz noch europarechtlich ist ausdrücklich geregelt, was mit offenen Urlaubsansprüchen passiert, wenn die Anzahl der Arbeitstage pro Woche verringert wird, zum Beispiel von fünf auf drei Tage pro Woche, und Beschäftigte aus der vorangegangenen Zeit der 5-Tage-Woche noch Urlaub haben.

### Reduzierung der Zahl der Arbeitstage pro Woche

Beschäftigte, die in einer 5-Tage-Woche arbeiten, haben nach § 26 Abs. 1 Satz 2, Teil A, 1. ABD einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen im Jahr. Wird die wöchentliche Arbeitszeit reduziert und zum Beispiel in einer 3-Tage-Woche abgeleistet, reduziert sich nach § 26 Abs. 1 Satz 3, Teil A, 1. ABD auch der Urlaubsanspruch



**Vorsicht bei Reduzierung der Arbeitstage pro Woche.** Manchmal reduziert sich auch der bis dahin erworbene Urlaubsanspruch.

Foto: visualpower / fotolia

entsprechend. Dies führt jedoch nicht immer dazu, dass sich der bereits zuvor in einer 5-Tage-Woche erworbene Urlaub mit Beginn der Reduzierung (zum Beispiel auf eine 3-Tage-Woche) rückwirkend reduziert.

Für den Fall, dass Beschäftigte bis zum Zeitpunkt der Reduzierung der Zahl der Arbeitstage den bis dahin angefallenen Urlaub nicht nehmen konnten, hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in mehreren Entscheidungen, zuletzt am 13. Juni 2013, eine neue Sichtweise eingebracht. Er stellte fest, dass es gegen europarechtliche Bestimmungen verstößt, wenn ein aus der Vollzeitbeschäftigung erworbener Urlaubsanspruch bei einer Verminderung

der Wochenarbeitstage entsprechend der Teilzeitquote verringert wird (Beschluss des Gerichtshofs der Europäischen Union, C-415/12 vom 13. Juni 2013). Diesen Beschluss hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 10. Februar 2015 (Az.: 9 AZR 53/14) bekräftigt. Eine Kürzung der Zahl der Urlaubstage wegen des Wechsels in Teilzeit würde nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten darstellen. Dies gilt aber nur, wenn der Urlaub aus dienstlichen oder persönlichen Gründen nicht genommen werden konnte. Bestand die Möglichkeit den Urlaub vorher noch

zu nehmen, kann der Urlaubsanspruch gekürzt werden.

**Beispiel:** Eine Beschäftigte in einer Kindertageseinrichtung arbeitet bis 31. August 2018 in Vollzeit in einer 5-Tage-Woche. Bisher hatte sie aus dienstlichen oder persönlichen Gründen noch keinen Urlaub nehmen können. Ab 1. September 2018 reduziert sie die Arbeitszeit auf 23,4 Stunden, verteilt auf drei Tage in der Woche.

Der Urlaub von 1. Januar bis 31. August berechnet sich also nach der 5-Tage-Woche. Die Beschäftigte hat demnach nach ABD bis 31. August 2018 einen Anspruch von 20 Urlaubstagen (30 Urlaubstage : 12 Monate x 8 Monate = 20 Urlaubstage).

Ab September ist die reduzierte Arbeitszeit auf drei Tage in der Woche verteilt. Der *neue* Urlaub für September bis Dezember berechnet sich dann bereits nach der 3-Tage-Woche. In der 3-Tage-Woche hätte die Beschäftigte einen Jahresurlaubsanspruch von 18 Tagen (30 Urlaubstage : 5-Tage-Woche x 3-Tage-Woche = 18 Urlaubstage). Für die vier Monate von September bis Dezember hat sie dann einen Anspruch von 6 Tagen (18 Urlaubstage : 12 Monate x 4 Monate = 6 Urlaubstage).

Die Beschäftigte hat also ab September einen Urlaubsanspruch von insgesamt 26 Urlaubstagen (Januar bis August: 20 Tage; September bis Dezember: 6 Tage). Diese 26 Urlaubstage kann sie im Zeitraum ab September noch einbringen.

Dabei gilt immer: Urlaub wird in Tagen berechnet. Ob der oder die Beschäftigte an dem Tag viel oder wenig Stunden zu arbeiten gehabt hätte, ist ohne Belang.

## Urlaub möglichst vorher nehmen

Sollten Beschäftigte also – wie im oben genannten Beispiel – planen, die Zahl der Arbeitstage pro Woche zu reduzieren, ist zu überlegen, den bereits erworbenen Urlaub vor der Reduzierung zu nehmen, soweit dies dienstlich und betrieblich möglich ist. Die Gerichte wiesen immer wieder darauf hin, dass die oben genannte Rechtsprechung dann Anwendung findet, wenn Beschäftigten die Inanspruchnahme des Urlaubs vor der Arbeitszeitänderung nicht möglich war. Hätte der oder die Beschäftigte den Urlaub einbringen können, hat dies aber nicht getan, kann der Arbeitgeber den nicht eingebrachten Urlaub kürzen.

Um Auseinandersetzungen zu vermeiden, ist es auch denkbar und sinnvoll, die Verringerung der Arbeitszeit erst zu dem Zeitpunkt zu vereinbaren, an dem der „alte“ Urlaubsanspruch eingebracht ist. Eine weitere Möglichkeit würde darin bestehen, mit dem Dienstgeber eine Vereinbarung zu treffen, die noch nicht genommenen Urlaubstage zu einem späteren Zeitpunkt nehmen zu können.

## Erhöhung der Zahl der Arbeitstage pro Woche

Es gibt jedoch auch den umgekehrten Fall, dass sich für Beschäftigte die Zahl der Arbeitstage pro Woche erhöht. Sollte dies der Fall sein, berechnet sich der Urlaubsanspruch für die einzelnen Monate nach folgendem Beispiel:

Arbeitete die Beschäftigte von Januar bis August in Teilzeit an 3 Tagen in der Woche, hat sie für diesen Zeitraum 12 Tage Urlaubsanspruch (30 Urlaubstage: 12 Monate x 8 Monate : 5-Tage-Woche x 3-Tage-Woche). Erhöht sie ab 1. September auf Vollzeitarbeit an 5 Tagen die Woche, erwirbt sie für diesen Zeitraum einen Urlaubsanspruch von 10 Tagen (30 Urlaubstage: 12 Monate x 4 Monate). Sie hat also in diesem Jahr insgesamt 22 Tage Urlaubsanspruch.

Abschließend sei nochmal darauf hingewiesen, dass die Zahl der Urlaubstage ausschließlich davon abhängt, an wieviel Tagen pro Woche gearbeitet werden muss. Die Zahl der Arbeitsstunden pro Tag spielt keine Rolle.

Folgendes Beispiel verdeutlicht dies: Ein Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden arbeitet von 1. Januar bis 31. August an fünf Tagen in der Woche jeweils 7,8 Stunden. Er reduziert ab 1. September die wöchentliche Arbeitszeit auf 20 Stunden. Er arbeitet nun an fünf Tagen jeweils 4 Stunden.

Er hat nach ABD insgesamt 30 Tage Urlaubsanspruch für das Jahr.

Beschäftigte mit Schwerbehinderung haben Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 208 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX). Auch dieser berechnet sich analog zum oben dargestellten Berechnungsschema bei Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit. Verteilt sich also die Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage, erhöht oder vermindert sich auch der Zusatzurlaub entsprechend.

Josef Glatt-Eipert

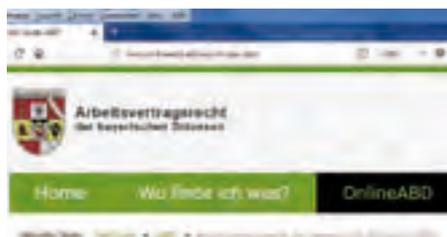
## Wichtige Begriffe

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

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

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

se durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die derzeit 19 Vertreter und Vertreterinnen der



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

## Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL):

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.

**KODA Kompass:** Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei.

# Weiterarbeiten in der Rente

## Möglichkeiten Arbeit und Rente zu kombinieren

**W**enn Beschäftigte Rente und Arbeit kombinieren möchten, müssen sie verschiedene arbeits- und sozialrechtliche Regelungen beachten. An drei Beispielen soll dies kurz dargestellt werden. Alle drei haben gemein, dass es sich um ABD-Beschäftigte handelt, die überlegen, ob sie noch etwas weiterarbeiten.

**Beispiel 1:** Herbert S. geht bald in Rente, da seine *Regelaltersgrenze* näher rückt. Herr S. findet für seinen Fall im ABD (§ 33 Teil A, 1. Allgemeiner Teil) die Vorschrift, dass das Arbeitsverhältnis (automatisch) endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Es endet mit Ablauf des Monats, in dem er das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat. Daher müsste er mit seinem Arbeitgeber vereinbaren, dass sein Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird. Darauf hat er jedoch keinen Anspruch, das geht nur im gegenseitigen Einvernehmen.

Wäre Herr S. Religionslehrer i. K. oder Lehrer an einer Schule in kirchlicher Trägerschaft, hätte er folgende abweichende Regelung zu § 33 bezüglich der Beendigung zu beachten: Gemäß § 9 ABD Teil C, 3. (Religionslehrkräfte) oder Teil B, 4.1. (Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, siehe Vorschrift zu den entsprechenden Schularten unter 4.1.1., 4.1.2., 4.1.3. jeweils in Kapitel 1 unter Nr. 12) endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung



*Gefragt wie nie. Immer öfter arbeiten kirchliche Beschäftigte in der Rente weiter. Rentenberatungsstellen informieren über die neuen Möglichkeiten der Kombination.*

*Foto: Kzenon / fotolia; KNA-Bild; Drobot Dean / fotolia*

bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das für den Erhalt einer abschlagsfreien Regelaltersrente maßgebliche Lebensjahr vollendet hat.

**Beispiel 2:** Erika M. könnte eine *vorgezogene Altersvollrente* in Anspruch nehmen. Möchte sie die vorgezogene Altersrente beziehen und zugleich mit geringerem Beschäftigungsumfang weiterarbeiten, kann sie gemäß § 11 Teil A, 1. ABD oder nach dem „Teilzeit-

und Befristungsgesetz“ einen entsprechenden Antrag stellen. Diesen Antrag auf Teilzeitarbeit darf aber der Arbeitgeber aus „betrieblichen Gründen“ ablehnen. Zudem besteht hierbei kein Anspruch auf Befristung der vereinbarten Teilzeit. Stellt sie keinen Teilzeitantrag, besteht allerdings das Arbeitsverhältnis unverändert fort. Möchte sie nicht weiterarbeiten, muss sie fristgerecht kündigen oder – wieder entsprechend dem § 33 – einen Auflösungsvertrag schließen.

## Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayerischen Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

**Herausgeber- und Autorenanschrift**  
Bayerische Regional-KODA  
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg

Tel.: 0821/31 66-89 82 Fax: 0821/31 66-89 89  
info@bayernkoda.de  
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

**Redaktionsanschrift**  
c/o Manfred Weidenthaler  
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg  
Fax: 0 80 34/7 08 98 61  
redaktion@kodakompass.de

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

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

**Gestaltung:** Manfred Weidenthaler

**Preis:** 10 Euro pro Jahr

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

**Druck und Auflage**  
Senser Druck, Augsburg  
Auflage: 62 500

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

**Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 14**

**Beispiel 3:** Fritz M. hat kürzlich seinen Bescheid über eine teilweise Erwerbsminderung auf Zeit erhalten. Für Erwerbsminderungsrenten kennt das ABD (§ 33 Teil A, 1.) verschiedene Regelungen – je nach Konstellation. Im Falle von Fritz M. mit der Rente auf Zeit ruht für den Zeitraum des Rentenbezugs das Arbeitsverhältnis. Für die teilweise Erwerbsminderungsrente auf Zeit ist jedoch auch bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis nicht ruht, wenn die Möglichkeit besteht, mit dem Restleistungsvermögen auf dem bisherigen oder einem anderen geeigneten (freien)

Arbeitsplatz weiterzuarbeiten. Fritz M. muss daher binnen zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids beantragen, dass er weiterarbeiten möchte – ansonsten ruht sein Beschäftigungsverhältnis.

Außerdem sollten die drei neben den genannten ABD-Bestimmungen unbedingt die seit 1. Januar 2017 geltenden Änderungen aus dem „Flexirentengesetz“ sowie die ABD-Regelungen zur Betriebsrente beachten.

Eine Zusammenfassung hierzu ist unter [www.kodakompass.de/themen-abc](http://www.kodakompass.de/themen-abc) nachzulesen: Buchstabe „R“, Titel „Flexi-

bel in den Ruhestand“. Darin sind folgende Themen skizziert:

- Voll- und Teilrente, Regelaltersrente – vorgezogene Renten,
- Möglichkeiten der Rentensteigerung,
- Minderung von Abschlägen durch Sonderzahlungen,
- Voraussetzungen für den Bezug der Betriebsrente,
- Hinzuverdienst und Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsarbeit im Zusammenspiel mit Rente.

Ralph Stapp

## Kinderbetreuungszuschuss – weitere Arbeitgeber machen mit

Eichstätt und Passau führen Zuschuss für Diözesanbeschäftigte ein, auch das Schulwerk Augsburg zieht nach

Für immer mehr kirchliche Beschäftigte gibt es Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten. Die Bayerische Regional-KODA hatte eine entsprechende Empfehlung verabschiedet, die zunehmend mit Leben gefüllt wird. Der aktuelle Stand ist rechts abgedruckt, die seit der letzten Ausgabe hinzugekommenen Regelungen sind rot hervorgehoben. Genauere Infos und Antragsformulare erhalten die Berechtigten von ihrem Dienstgeber. Regelungstexte und Antragsformulare sind in der Regel im jeweiligen Intranet zu finden.

Manfred Weidenthaler



**Viel ist schon erreicht.** Alle Ordinate, die Kirchenstiftungen einiger Diözesen und einzelne weitere Arbeitgeber gewähren jetzt einen Kinderbetreuungszuschuss.

Foto: lordn / fotolia

### Regelungen zum Kinderbetreuungszuschuss

Ein Zuschuss wird gewährt für die Betreuung außerhalb des häuslichen Bereichs, zum Beispiel in einer Kindertageseinrichtung, längstens bis zur Einschulung (auch bei Adoptiv- oder Pflegekindern).

Anspruch für Teilzeitbeschäftigte besteht in voller Höhe.

Keinen Zuschuss erhalten Beschäftigte im Sonderurlaub oder in Elternzeit ohne dienstliche Beschäftigung.

Diözese	monatliche Höhe maximal	Befristung	Berechtigte
Augsburg	50 Euro pro Kind	zunächst bis 31.08.2020	Beschäftigte der Diözese, der Pfarrkirchenstiftungen und <b>des Schulwerks Augsburg (dort befristet bis 31.12.2020)</b>
Bamberg	50 Euro pro Kind	zunächst bis 31.08.2018	Beschäftigte der Erzdiözese
<b>Eichstätt</b>	<b>70 Euro bis Entgeltgruppe 9a (S 11a, A9); 50 Euro bis EG 12 (S 18, A 12); darüber 30 Euro</b>	<b>zunächst bis 31.12.2020</b>	<b>Beschäftigte der Diözese</b>
München und Freising	75 Euro pro Kind	zunächst bis 31.08.2019	Beschäftigte der Erzdiözese und der Pfarrkirchenstiftungen
<b>Passau</b>	<b>50 Euro pro Kind</b>	<b>zunächst bis 31.12.2018</b>	<b>Beschäftigte der Diözese</b>
Regensburg	50 Euro pro Kind	zunächst bis 31.08.2020	Beschäftigte der Diözese
Würzburg	50 Euro pro Kind	zunächst bis 31.08.2020	Beschäftigte der Diözese

# Entgeltgruppe 2Ü Stufe 6 – mehr Geld auf Antrag

Beschäftigte werden in die Entgeltgruppe 2 Stufe 6 umgruppiert

Einzelne Beschäftigte mit Arbeitertätigkeiten sind der Entgeltgruppe 2Ü zugeordnet. Das „Ü“ steht für Überleitung und besagt, dass es sich um eine provisorische Entgeltgruppe (EG) handelt. Sie wurde 2005 im Rahmen der Tarifreform als Zwischengruppe zwischen den Entgeltgruppen 2 und 3 geschaffen. Die Entgeltgruppe 2Ü hat für manche Beschäftigte einen Haken. Das Entgelt in der Stufe 6 der EG 2Ü ist geringer als das Entgelt in Stufe 6 der EG 2.

Damit die Beschäftigten in der EG 2Ü nicht schlechter gestellt sind als Beschäftigte in der EG 2, wurde im kirchlichen Tarifrecht ABD festgelegt, dass Beschäftigte in der Entgeltgruppe 2Ü Stufe 6 auf Antrag in die Entgeltgruppe 2 Stufe 6 wechseln können. Sie verdienen dann 34,90 Euro mehr monatlich. Die Umgruppierung erfolgt ab dem Monat der Antragsstellung.

*Manfred Weidenthaler*



Foto: Gerd Altmann/pixelio.de

## Wir sind mit im Boot Tarifrunde 2018 gestartet

Im März beginnt die nächste Entgelt-Tarifrunde im kommunalen öffentlichen Dienst. Das kirchliche Tarifrecht ABD regelt, dass die im kommunalen öffentlichen Dienst ausgehandelten Entgelterhöhungen automatisch für die ABD-Beschäftigten übernommen werden – sofern die KODA nichts Abweichendes beschließt.

Die Aussichten auf ein deutliches Lohnplus sind gut. Der Arbeitskreis „Steuerschätzungen“ beim Bundesfinanzministerium geht für 2017 von 6,7 Prozent Zuwachs bei den kommunalen Steuereinnahmen aus. Für 2018 wird ein weiteres Einnahmepplus von 3,9 Prozent erwartet.

*Manfred Weidenthaler*

### Wer wechselt, bekommt 34,90 Euro mehr bei Vollzeitbeschäftigung

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 2Ü:	2.019,98	2.226,84	2.301,15	2.400,23	2.468,33	2.519,14
						auf Antrag
EG 2:	1.953,10	2.152,51	2.214,44	2.276,39	2.412,58	2.555,04

### Ob Sie in der Entgeltgruppe 2Ü Stufe 6 sind, steht auf Ihrer Entgeltabrechnung

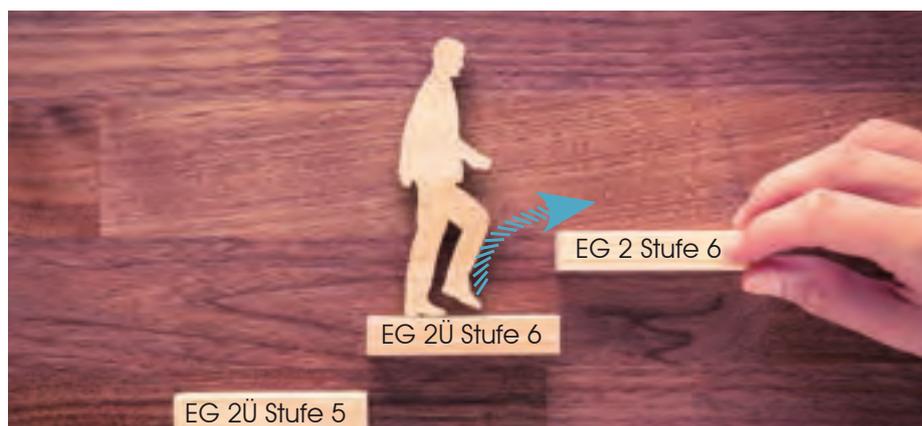
**Abrechnung Typ 1**, verwendet von den Bezügestellen der Ordinariate München, Passau und Regensburg.

verg. Gruppe	Stufe	Endstufe	nächste Steigerung	Fallgruppe	02/12	12/17
2Ü	06	06	99.99			1

In der oberen Zeile finden Sie Ihre Entgeltgruppe und Ihre Stufe.

**Abrechnung Typ 2**, verwendet von den Bezügestellen der Ordinariate Augsburg, Bamberg, Eichstätt und Würzburg. Unter „1. Tarif“ finden Sie Ihre Entgeltgruppe („Tar-Grp“) und Stufe.

1. Tarif	Dauer-Beg.	Dauer-End	Tarif	Tarifbezeichn.	B
01.05.15			20010	TVöD VKA	10
Gilt-ab	Gilt-bis	Tar-Grp	Reg	Stf	Monate
01.05.15		2Ü	BYW	06	27
BDA	TZ-Zähl	TZ-Nenn	Arb-Std/-Tag	Arbz-V	
					5,0000



Wer keinen Antrag stellt, bleibt in Entgeltgruppe 2Ü Stufe 6 stehen.

Foto: Jakub Jirsák / fotolia

### Musterantrag für die Umgruppierung – an den Arbeitgeber zu richten

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin der Entgeltgruppe 2Ü Stufe 6 zugeordnet. Ich beantrage gemäß § 29c Abs. 4a ABD Teil A, 3. die Umgruppierung in die Entgeltgruppe 2 Stufe 6.

Mit freundlichen Grüßen



Foto: Erzb. Ordinariat  
München / Klaus D. Wolf

## Aufruf zur KODA-Wahl

Im April 2018 finden die Neuwahlen der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) statt.

In den sieben Diözesen, die auf dem Gebiet des Freistaats Bayern liegen, sind über 55 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen tätig. Sie sind aufgerufen, in Urwahl zu entscheiden, welche Frauen und Männer in der neunten Amtsperiode der Kommission (2018 bis 2023) ihre Interessen vertreten sollen.

Die Bayerische Regional-KODA ist zuständig für die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in den bayerischen Diözesen. Dieses ist maßgebend für die Arbeitsverträge der Beschäftigten bei den Diözesen aber auch bei den Kirchenstiftungen sowie bei den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern (z. B. weitere kirchliche Stiftungen, Orden, Vereine und Verbände). Die Kommission erfüllt damit eine Aufgabe, die in hohem Maße bedeutsam ist sowohl für die einzelne Mitarbeiterin und den einzelnen Mitarbeiter, wie auch für den einzelnen kirchlichen Dienstgeber.

Ich rufe deshalb alle wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen. Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt sowohl das Ansehen der Kommission insgesamt als auch die Position der gewählten Vertreterinnen und Vertreter auf Mitarbeiterseite.

Alle Gewählten vertreten die Interessen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig davon, welcher Berufsgruppe sie angehören oder wer sie vorgeschlagen hat.

Ich danke den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich zur Wahl stellen und damit zeigen, dass sie bereit sind, sich der verantwortungsvollen Aufgabe der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts zu widmen und so ihren Beitrag zur Verwirklichung des kirchlichen Auftrags zu leisten.

München, den 8. Februar 2018

Erzbischof Reinhard Kardinal Marx  
Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz



## Das haben wir erreicht

### Wichtige Beschlüsse der letzten fünf Jahre

#### 2013

- ★ Höheres Einstiegsentgelt für Mesner und 4,5 % Zulage wegen ungünstiger Arbeitszeiten
- ★ Sabbatjahr-Regelung erweitert, um früher in den Ruhestand wechseln zu können

#### 2014

- ★ Entgelterhöhungen und Einmalzahlungen des öffentlichen Dienstes automatisch übernommen
- ★ 30 Tage Urlaub für alle / Azubis 28 Tage
- ★ Dienstbefreiung für Wallfahrten ermöglicht\*
- ★ neue Entgeltordnung für Kirchenmusiker – Eingruppierungen verbessert
- ★ Eingruppierung von Ehe-, Familien- und Lebensberatern geregelt
- ★ Berechnung des Altersteilzeit-Entgelts für Altfälle verbessert

#### 2015

- ★ neue Reisekostenregelung, um Steuerfreiheit zu sichern\*
- ★ neue Entgeltordnung für Pfarrhelfer
- ★ kein Stufenverlust nach langjährigen Unterbrechungen, wenn angebotene Qualifizierungen genutzt werden
- ★ „Allgemeine Zulage“ und neue Dienstordnung für Religionslehrkräfte i. K.
- ★ Geburtsbeihilfe auch bei Sonderurlaub zur Pflege und Beihilfe bei Tod- und Fehlgeburten eingeführt\*
- ★ Besitzstand Kind kann nach Kindergeldunterbrechung weiter gewährt werden

#### 2016

- ★ Sozial- und Erziehungsdienst aufgewertet – im Schnitt 3,3 % mehr Entgelt und verbesserte Eingruppierungen
- ★ Eingruppierungsschutz bei arbeitgeberinternem Stellenwechsel
- ★ Entgelterhöhungen des öffentlichen Dienstes automatisch übernommen
- ★ Übernahme von Azubis, wenn freie Stelle vorhanden
- ★ 29 Tage Urlaub für Azubis
- ★ Verbesserungen beim Arbeitgeberwechsel zwischen KODA-Bereichen
- ★ Empfehlung für Kinderbetreuungszuschuss ausgesprochen\*
- ★ Stufenbegrenzungen in den Entgeltgruppen 2 und 3 für Angestelltentätigkeiten aufgehoben

#### 2017

- ★ Übernahme der neuen Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes
- ★ Einführung der generellen stufengleichen Höhergruppierung
- ★ Dienstordnung Kita-Personal überarbeitet; Arbeit mit Flüchtlingskindern als (besonders) schwierige Tätigkeit bewertet
- ★ Anteilige Jahressonderzahlung bei Renteneintritt für langjährig Beschäftigte
- ★ Dienstordnung Kita-Personal aktualisiert
- ★ Jugendbildung aufgewertet – Entgeltgruppe 10
- ★ zusätzlicher Anspruch auf Altersteilzeit für Schwerbehinderte\*

\* einschlägig auch für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Zusammenstellung: M. Weidenthaler



**Unentbehrlich für erfolgreiche Arbeit.** Unsere Geschäftsstellenmitarbeiter: v. l. n. r. Geschäftsführer Eduard Frede und die Sekretärinnen Gertrud Kölbl und Ramona Ky. Ramona Ky hat im Januar eine neue Aufgabe im Augsburger Ordinariat übernommen. Wir danken Ihr sehr herzlich für ihr Engagement und ihre Arbeit und wünschen ihr alles Gute an ihrer neuen Stelle.

Foto: M. Stollreiter

# Orientierung in stürmischen Zeiten

## Die 8. Amtsperiode aus Sicht der Mitarbeiterseite

Bilanz der  
Dienstnehmer-  
seite

**G**estartet im Jahr 2013 als „Bayerische Regional-KODA“ beenden wir unsere 8. Amtsperiode im August 2018 als „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Der alte Name bleibt als Kurzform aber weiter bestehen. Die neue Bezeichnung, geschaffen im Kontext einer Änderung unserer KODA-Ordnung, ist zum Glück nicht das einzig Berichtenswerte aus dieser Zeit. Atmosphärisch, inhaltlich und personell lohnt es sich, einen Blick zurück zu werfen.

### Bundesarbeitsgericht klärt Rahmenbedingungen

Mit Spannung waren sie erwartet worden – die Urteile des Bundesarbeitsgerichts zur Rechtmäßigkeit von Streikmaßnahmen im kirchlichen Dienst. Die Urteile vom November 2012 bestätigten die Rechtmäßigkeit des kirchlichen Verfahrens der Arbeitsrechtssetzung in paritätisch besetzten Kommissionen (wie der KODA), den sogenannten Dritten Weg. Allerdings sah das Gericht die Notwendigkeit nach einem Ausgleich zwischen zwei Grundrechten, dem Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und der Koalitionsfreiheit, gegeben. Daher verlangten die Richter Nachjustierungen des Systems in drei Punkten: Der dritte Weg müsse die Gewerkschaften organisatorisch einbinden, es müsse eindeutig feststehen, welches kirchliche Tarifrecht in welcher Einrichtung gilt, und es müsse für Konfliktfälle ein verbindliches Schiedsverfahren, also eine Art „Zwangsschlichtung“ eingeführt werden. Unter diesen Voraussetzungen, so das Bundesarbeitsgericht, sei es auch angemessen, dass auf der Grundlage des Leitbildes der Dienstgemeinschaft Streiks ausgeschlossen seien.

Damit war es im Laufe dieser Amtsperiode nötig, orientiert an einer neuen bundesweiten Rahmen-KODA-Ordnung auch die bayerische KODA-Ordnung entsprechend zu ändern. Für den Fall, dass sich Dienstgeber- und Dienstnehmerseite auch nach einem Verfahren im Vermittlungsausschuss nicht auf eine Regelung einigen können, wurde eine zweite Stufe des Vermittlungsverfahrens so ausgestaltet,

dass sie zu einer „ersetzenden Entscheidung“ führt. Diese wirkt wie ein KODA-Beschluss. Für Gewerkschaften, die an einer Mitarbeit interessiert sind, wurden zusätzliche KODA-Sitze geschaffen.

### Gewerkschaften machen mit

Spannend war dann die Frage, ob sich überhaupt Gewerkschaften beteiligen würden. Die ganz Großen verweigern sich. Aber seit März 2017 unterstützen uns als zusätzliche Mitglieder eine Kollegin aus der Katholischen Erziehergemeinschaft (KEG) sowie ein Kollege von der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), die die Tarifverhandlungen für den Forstbereich führt. Damit nimmt Bayern eine Vorreiterfunktion ein. Denn sonst arbeiten Gewerkschaftsvertreter bisher nur im Bereich der arbeitsrechtlichen Kommissionen der Caritas mit. Den beiden neuen Mitgliedern ist der kirchliche Bereich nicht fremd, was die Arbeit natürlich erleichtert. Ein schöner Nebeneffekt dieses Zuwachses ist, dass die beiden als Ausgleich geschaffenen zusätzlichen Sitze auf Dienstgeberseite mit einem Pfarrer sowie mit einem Ordensbruder besetzt werden konnten. In einer Dienstgeberseite, die vorwiegend mit Verantwortungsträgern aus den Ordinari-



**Auf sicherem Fundament lässt sich solide bauen.**  
Die enge Anbindung an den öffentlichen Dienst konnte auch in dieser Amtszeit bewahrt werden. Alle Entgelt-erhöhungen des kommunalen öffentlichen Dienstes wurden übernommen.

Foto: Kara / fotolia

aten besetzt ist, hilft dies, die Perspektive der Basis im Auge zu behalten.

### Sicheres Fundament der Tarifautomatik

KODA-Arbeit ist anstrengend wegen der komplexen Materie, die es zu bearbeiten gilt. Und sie ist mitunter ausgesprochen zäh, weil unterschiedliche Interessenslagen sowie nicht ausreichende zeitliche Ressourcen insbesondere auf Dienstgeberseite es oftmals schwierig machen, Dinge voran zu treiben. Dabei sind unterschiedliche Interessen nicht nur zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite festzustellen. Auch die verschiedenen bayerischen Diözesen haben immer wieder völlig unterschiedliche Voraussetzungen und Zielvorstellungen etwa bei den finanziellen Spielräumen und Notwendigkeiten, bei den Einsatzbedingungen ihres Personals, bei der Wettbewerbssituation in der Personalgewinnung. Sich diesen Spannungen zu stellen ohne schnelle diözesane Insellösungen zu favorisieren, ist eine Kernaufgabe einer bayernweiten Kommission. Dass diese Arbeit in gegenseitigem Respekt und in einem Bemühen um konstruktive Lösungen voranging, hat sicherlich auch mit der gesicherten Grundbasis zu tun. Denn anders als andere kirchliche Tarifkommissionen kennt unsere Kommission eine Tarifautomatik.



Mit dabei. KEG und IG BAU nehmen derzeit die zusätzlichen Gewerkschaftssitze ein.



Ihre Vertreter und Vertreterinnen in der 8. Amtszeit

Email-Adressen der *Dienstnehmervertreter*: [nachname@kodakompass.de](mailto:nachname@kodakompass.de)  
Die *Dienstgebervertreter* finden Sie unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) in der Rubrik „Dienstgeber“, Kontaktdaten über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/31 66 89 82.  
Ausgeschieden sind während der Amtszeit: Dr. Joachim Eder (Diözese Passau), Hans Reich (Diözese Augsburg) und Angelika Rihm (Erzdiözese München und Freising).

*Erzdiözese Bamberg*



Johannes Hoppe  
09 11/401 02 62

Susanne Steiner-Püschel  
09 11/26 13 90

*Diözese Würzburg*



Dorothea Weitz  
09 31/38 66 57 10

Ralph Stapp  
0 60 21/39 21 40

*Diözese Regensburg*



Regina Huber  
09 41/7 65 41

Michael Wenninger,  
seit 1. März in Ruhestand

*Diözese Eichstätt*



Renate Ziller  
08 4 21/5 02 48

Josef Glatt-Eipert  
08 41/93 15 18 18

*Diözese Passau*



Andreas Nock  
08 5 61/91 81 23

Elisabeth Weinzierl  
08 51/8 79 79

*Diözese Augsburg*



Karin Jörg  
08 21/41 85 05

Klaus Probst  
01 60/92 82 78 52

Christian Dorn  
08 3 31/98 24 45

*Erzdiözese München und Freising*



Erich Sczepanski  
08 9/21 37 12 89

Franz Dirnberger  
08 6 62/66 55 05

Robert Winter  
08 9/21 37 14 85

Manfred Weidenthaler  
08 0 34/40 84

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern



Arthur Langlois  
01 75/295 23 87



Ludwig Utschneider  
08 8 22/94 93 00

Von GEWERKSCHAFTEN direkt entsandte KODA-Mitglieder



Ursula Lay, KEG  
08 9/23 68 57 70 15



Martin Laußer, IG BAU  
08 1 58/9 07 60 88

Bestimmte tarifliche Änderungen, insbesondere die Entgeltserhöhungen und Veränderungen bei der Arbeitszeit, die im öffentlichen Dienst der Kommunen (TVöD-VKA) erzielt werden, gelten bei uns automatisch. Damit besteht die Hauptaufgabe der Kommission darin, diese Ergebnisse auf einer kirchlichen Folie zu betrachten, darauf aufbauend Regelungen für kirchliche Berufsgruppen zu schaffen oder kirchliche Besonderheiten etwa in sozialen Fragen anzuregen. Gerade Letzteres dient der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes und kann ein Pluspunkt sein im immer schärferen Wettbewerb um gute Arbeitskräfte. Dass die Mitarbeiterseite in den Verhandlungen mitunter in Verdacht steht, ständig zusätzliche „Sahnehäubchen“ zu fordern, dass ihr Bemühen um ein schlüssiges und attraktives Bild des kirchlichen Arbeitslebens dabei nicht immer sofort von der Dienstgeberseite honoriert wird, damit muss sie wohl leben. Dass ein zähes Ringen um Konsens oder zumindest Kompromiss innerhalb der Kommission und ein hartnäckiges Dranbleiben bezüglich der Umsetzung in den Diözesen dann tatsächlich Früchte tragen kann, zeigt etwa das Beispiel des Kinderbetreuungszuschusses. Alle Diözesen ziehen am Ende nach ihren Möglichkeiten mit.

## Dicke Brocken weggeräumt

Für Herbst 2007 war sie erstmals angekündigt. Gekommen ist sie zum Januar 2017. Und es war eine Kraftprobe für die Kommission, die neue Entgeltordnung des TVöD-VKA in unser Arbeitsvertragsrecht ABD zu übersetzen. Hunderte Seiten Vorlagen galtes durchzuarbeiten. Man musste sich

selbst erst einmal in die Materie einarbeiten und von Fachleuten schulen lassen. Was heißt die neue Systematik für kirchliche Berufsgruppen? Wie gehen wir mit Ausbildungs- und Prüfungspflicht um? Gibt es irgendwo eine Sozialstation, für deren Beschäftigte wir eigene Regelungen für den Pflegebereich übernehmen müssen? Dass es gelungen ist, dieses Riesenprojekt zeitgleich mit dem öffentlichen Dienst umzusetzen ist auch Ausdruck einer gelungenen Arbeitsteilung, hohen gegenseitigen Vertrauens sowie der großen Kompetenz unserer Juristen beider Seiten, die sich gemeinsam daran gesetzt haben, uns bei der Umsetzung zu unterstützen. Dass es uns darüber hinaus auch gelungen ist, eine Handreichung für die Betroffenen im KODA Kompass zu liefern, darf uns auch ein bisschen stolz machen.

Ein weiteres großes Thema waren die Reisekosten. Um die Steuerfreiheit unserer Reisekostenerstattung weiterhin sicherzustellen, musste eine weitgehende Angleichung an das bayerische Reisekostengesetz erfolgen. Auch hier ließen wir uns von Fachleuten schulen, wälzten die staatlichen Ausführungsbestimmungen und versuchten, das Spezifische zu erhalten, was uns als Kirche wichtig ist. Ganz geklärt sind die Feinheiten immer noch nicht, aber die gemeinsame Zielrichtung steht.

Ein großes Augenmerk galt auch den kirchlichen Berufsgruppen. Kirchenmusiker und Religionslehrkräfte i. K. wurden aufgewertet, zuletzt gelang die Angleichung der Beschäftigten in der Jugendbildung an diejenigen in der Erwachsenenbildung. Eine Arbeitsgruppe beschäftigt sich aktuell noch mit der Entgeltordnung für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten.

## Neuland betreten

Erst mit der neu geschaffenen KODA-Ordnung steht der Weg zu einer ersetzenden Entscheidung durch den Vermittlungsausschuss der KODA offen. Natürlich sollte es das Ziel sein, sich innerhalb der Kommission zu verständigen. Aber wenn dies nicht gelingt, ist nun eine neue Möglichkeit eröffnet. Die Kommission hat sie genutzt bezüglich mehrerer Anträge, die eine weitere Annäherung der Vergütung von kirchlichen Lehrkräften an staatliche Beamte zum Ziel hatten. Nennenswerte Verbesserungen konnte die Mitarbeiterseite dabei lediglich im Bereich der Beihilfe erreichen.

Im April 2017 ging der bisherige Sprecher der Mitarbeiterseite, Hans Reich, in den Ruhestand. Mit ihm ist das letzte Gründungsmitglied der KODA ausgeschieden. Seine Nachfolge trat Robert Winter, Pastoralreferent aus München an, der seit 2008 der Kommission angehört.

Und noch etwas wurde angegangen. Eine kleine Arbeitsgruppe, darunter vor allem ehemalige KODA-Vorsitzende, sichtet und dokumentiert mit Unterstützung von „Zeitzeugen“ die KODA-Geschichte. Denn es wäre schade, wenn in Vergessenheit geriete, wie sich der Weg von den Anfängen der Bayerischen Regional-KODA bis hin zur heutigen Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen entwickelt hat: getragen vom Fundament des öffentlichen Dienstes, geprägt von überzeugten Persönlichkeiten auf beiden Seiten, inspiriert vom Ziel, ein eigenes – ein immer besseres – Arbeitsvertragsrecht für die Kirche zu schaffen. Und das gilt auch heute noch.

*Robert Winter*

# Vieles erreicht, aber (noch) nicht am Ziel

## Veränderungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen im ABD – eine Bilanz für die Jahre 2013 bis 2018

Mitarbeiterseite  
der Ständigen Arbeits-  
gruppe Lehrkräfte

In den vergangenen fünf Jahren prägten die Beratungen über materielle Verbesserungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen die Arbeit in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL) sowie in der Kommission. Das Dauerthema „Schließung der Nettolücke“ beschäftigt die StAGL beziehungsweise die KODA seit vielen Jahren. Mitte Januar 2018 ist dazu im Rahmen des Vermittlungsverfahrens,

das die Mitarbeiterseite angestoßen hat, eine ersetzende Entscheidung getroffen worden, über die auf Seite 5 informiert wird.

Neben dieser generellen Frage, wie die größtmögliche Annäherung und damit Vergleichbarkeit zu den verbeamteten Lehrkräften beim Freistaat Bayern erreicht werden kann, hat sich die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte mit vielen weiteren Themen beschäftigt – teils waren es redak-

tionelle Detailfragen, die zu klären waren, teils ging es aber darum, das kirchliche Arbeitsvertragsrecht weiterzuentwickeln, um damit die Beschäftigungssituation der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen attraktiver zu machen.

An dieser Stelle soll nun schlaglichtartig auf wesentliche Beratungsgegenstände der vergangenen fünf Jahre eingegangen werden.

## Lehrkräfte als Systembetreuer an Realschulen

Die Tätigkeit als Systembetreuer beziehungsweise Systembetreuerin macht es erforderlich, dass Anrechnungsstunden gewährt werden, um die jeweiligen Aufgaben (auch) sachgerecht erfüllen zu können. Ins ABD ist dazu eine eigenständige Regelung aufgenommen worden, die die Vergabe der Anrechnungsstunden nun nach der Schülerzahl staffelt, während bis dato beim Freistaat eine aus dem Jahr 2000 stammende Stafflung nach der Anzahl der Computer gilt. Diese erschien aus Sicht der StAGL nicht mehr sachgerecht.

## An Grund- und Mittelschulen – weitere Dienstzulage

Lehrkräften an staatlichen Grund- und Mittelschulen steht aufgrund der Dienstrechtsreform von 2011 nun auch der Weg zur Beförderung nach A13 offen. Damit einher geht im staatlichen Bereich die Verleihung der Berufsbezeichnung „Studienrätin / Studienrat im Grundschulbeziehungsweise Mittelschuldienst“. In Anlehnung an die Regelung für Lehrkräfte an Realschulen, wonach Lehrkräfte bei Erfüllung entsprechender Voraussetzungen eine Dienstzulage erhalten, wurde im kirchlichen Bereich bereits frühzeitig eine Dienstzulage für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen geschaffen. In einem weiteren Schritt wurde nun eine weitere Dienstzulage für diesen Bereich beschlossen. Der Höhe nach entsprechen diese beiden zusammen einer Vergütung nach A13.

Aktuell müssen die einzelnen Schulträger entsprechend der staatlichen Vorgaben folgende Quoten auszuschöpfen (Stand Stellenplan zum Haushalt des Freistaats Bayern 2018):

- Grund- und Mittelschule:
  1. Dienstzulage: 24,93% der Stellen in A12
  2. Dienstzulage: 11,20% der Stellen in A12 und A13

- Realschule:
  - Dienstzulage: 25,41% der Stellen in A13

## Beurteilungen – Turnus vereinheitlicht

Der Beurteilungsturnus für sogenannte Nichterfüller ist jenem Turnus angepasst worden, der auch für die anderen angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gilt. Dies bedeutet, dass eine erste Beurteilung



*Stein für Stein. In Dutzenden von Einzelbeschlüssen konnten kleine und manchmal größere Verbesserungen bei Entgelt und Arbeitsbedingungen erreicht werden. Foto: www.helenesouza.com / pixello.de*

drei Jahr nach Tätigkeitsaufnahme zu erfolgen hat, anschließend nach weiteren drei Jahren und dann im Rhythmus von fünf Jahren.

## Bessere Rahmenbedingungen für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben

Es waren kirchliche Schulen, die bei der Erprobung von neuen Führungsstrukturen an öffentlichen Schulen in Bayern eine Vorreiterrolle einnahmen. Unter dem Schlagwort „mittlere Führungsebene“ wurden zunächst verschiedene Modelle erprobt, denen 2015 durch eine geänderte ABD-Regelung ein transparentes Gerüst für die arbeitsvertragsrechtlichen Rahmenbedingungen hinzugefügt wurde. Lag es bis dahin weitgehend im Ermessen des jeweiligen Schulträgers, ob und in welchem Maße Anrechnungsstunden beziehungsweise Zulagen für Lehrkräfte mit Führungsaufgaben gewährt wurden,

gibt es seither verbindliche Vorgaben. So steht nun pro sechs zu führende Lehrkräfte an einer Schule eine Anrechnungsstunde zur Verfügung. Außerdem ermöglicht die Vergabe der Führungsaufgabe auf Dauer auch die Erlangung einer höheren Berufsbezeichnung. Im Realschulbereich ist dies die Berufsbezeichnung „Beratungsrektor“ beziehungsweise „Beratungsrektorin“.

Zugleich wurde diese Regelung, die bislang nur für den Bereich der Realschulen und Gymnasien galt auch auf die beruflichen Schulen ausgedehnt.

## Kirchliche Lehrerdienstordnung überarbeitet

Als Folge einer Änderung der staatlichen Lehrerdienstordnung im Jahr 2014 setzte die StAGL die Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO) auf die Tagesordnung, um die Ergänzungen in der staatlichen Lehrerdienstordnung in die KLDO zu übernehmen. Gleichzeitig wurden auch noch kirchenspezifische Erweiterungen vorgenommen.

So findet sich in der KLDO ein eigener Abschnitt, der die Aufgaben der Lehrkräfte mit Führungsaufgaben („mittlere Führungsebene“) genauer beschreibt. Neu ist auch, dass die Aufgaben der Schulleitungen dezidiert um den Punkt erweitert wurde, sich um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu kümmern.

## Relaunch für die Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB)

Hinter dem sperrigen Titel „Ordnung für Berufsbezeichnungen“ (OfB) verbirgt sich jener Katalog an Regelungen, der Höhergruppierungen von Lehrkräften an kirchlichen Schulen näher regelt. Die OfB stellt eine Besonderheit gegenüber dem staatlichen Beförderungrecht dar und eröffnet Lehrkräften an kirchlichen Schulen, die überdurchschnittliche Leistungen erzielen, im Regelfall eine schnellere „Beförderung“ im Unterschied zu staatlichen Lehrkräften. Die Details zur Neuregelung

werden in einem eigenen Artikel in diesem Heft erläutert.

## Mehr Anrechnungsstunden für Schulpsychologen und Beratungslehrkräfte

Immer wieder hat sich die StAGL in den vergangenen Jahren mit der Thematik der Anrechnungsstunden für Beratungslehrkräfte und Schulpsychologen und -psychologinnen an Realschulen sowie Grund- und Mittelschulen befasst. Der Umfang der Anrechnungsstunden wurde zuletzt 2017 erneut erhöht und teils deutlich gegenüber den staatlichen Vorgaben verbessert.

## Was noch offen ist...

Die Sonderregelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen im ABD decken fast alle Schulbereiche ab, die der Staat kennt und die auch im kirchlichen Bereich vorkommen. Noch nicht geregelt ist der Bereich der Förderschulen. Hier gibt es kirchliche Rechtsträger im ABD-Bereich, die Förderschulen betreiben. Dies macht es notwendig, in absehbarer Zeit auch Sonderregelungen für die Lehrkräfte an dieser Schulart zu beschließen.

Die Bilanz der StAGL fiele ohne einen Blick auf das Dauerbrennerthema „Nettolücke“ unvollständig aus. Es hat sich in

den letzten Jahren gezeigt, dass sich die Vertreter der kirchlichen Schulträger in der StAGL von ihren eigenen Plänen, die sie im sogenannten Gesamtkonzept von 2011 zusammengefasst hatten, verabschiedeten. Für die Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen, denen seit Jahrzehnten materielle Verbesserungen in Aussicht gestellt wurden, stellt das eine große Belastung dar. Schließlich ist viel von dem Vertrauen, das die Beschäftigten den kirchlichen Schulträgern und Verantwortlichen in den Diözesen entgegengebracht haben, durch diese kategorische Ablehnung jeglicher Verbesserungen massiv erschüttert worden.

*Ludwig Utschneider*

# Lehrkräfte mit Schwerbehinderung

## Rechte und Nachteilsausgleiche

Behinderungen beeinträchtigen vielfach die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und am Arbeitsleben. Es ist deshalb enorm wichtig, dass behinderte Menschen sowohl in das gesellschaftliche Leben als auch in das Arbeitsleben bestmöglich integriert werden und daran teilhaben können. Die Rechte und Leistungen für Behinderte und Schwerbehinderte sind im Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) geregelt. Darüber hinaus gelten für diesen Personenkreis zusätzliche Vorschriften und Richtlinien, beispielsweise eine „Inklusionsvereinbarung“ beziehungsweise „Integrationsvereinbarungen“. Daneben gibt es auch im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD) Regelungen in Bezug auf die Rechte und Leistungen der Behinderten und Schwerbehinderten. Dadurch sollen behinderungsbedingte Nachteile ausgeglichen werden.

Diese Nachteilsausgleiche haben den Zweck, berufliche, wirtschaftliche und soziale Nachteile, die eine Person aufgrund ihrer Behinderung oder Schwerbehinderung hat, auszugleichen.

## Behinderung, Schwerbehinderung, Gleichstellung

Eine Behinderung liegt vor, wenn die Beeinträchtigung länger als sechs Monate

dauert. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Behinderung die Folge eines Unfalls oder einer Erkrankung ist (Näheres hierzu: § 2 Abs. 1 SGB IX).



**Morgenschreck am Vertretungsplan.** Schwerbehinderte Lehrkräfte können Befreiung von Mehrarbeit verlangen. *Foto: M. Weidenhafer*

Der Grad der Behinderung (GdB) ist ein Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen einer Funktionsbeeinträchtigung aufgrund

einer oder mehrerer gesundheitlichen Störungen. Im Fokus stehen die Auswirkungen von Funktionsbeeinträchtigungen in allen Lebensbereichen, nicht nur die Einschränkungen im allgemeinen Erwerbsleben.

Der GdB wird in Zehnergraden bis maximal 100 angegeben. Wenn beim Antrag auf Anerkennung einer Behinderung mehrere Erkrankungen geltend gemacht werden, so werden diese in ihrer Gesamtheit bewertet und in einem Gesamt-GdB ausgedrückt. Für die Beurteilung und Bemessung des Grades der Behinderung ist vor allem die Leistungseinschränkung und die Funktionseinschränkung im Alltag relevant. Mit einem Gesamt-GdB von mindestens 50 v. H. ist man schwerbehindert. Personen mit einem Gesamt-GdB von 30 v. H. oder 40 v. H. sollen auf Antrag schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie aufgrund ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung nicht einen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder diesen nicht behalten können. Der Antrag ist bei der für den Wohnsitz zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen. Die Gleichstellung wird mit dem Tag der Antragstellung wirksam. Sie kann befristet werden. Die Anerkennung einer Schwerbehinderung ist

damit nicht verbunden. Die Gleichstellung ist für den besonderen Kündigungsschutz dann von Bedeutung, wenn der Arbeitsplatz der betroffenen Person ausschließlich

wegen der Behinderung gefährdet ist. Zusätzlichen Urlaub von fünf bezahlten Arbeitstagen im Jahr (§ 208 Abs. 1 SGB IX) erhalten Gleichgestellte nicht.

## Ermäßigungsstunden statt Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben als Nachteilsausgleich gemäß § 208 Abs. 1 SGB IX bei einer 5-Tage-Woche Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub von fünf Tagen pro Urlaubsjahr. Basierend auf dieser gesetzlichen Regelung ist Lehrkräften im Schuldienst dieser Zusatzurlaub organisationsbedingt über Ermäßigungsstunden zu gewähren. Ermäßigungsstunden werden nicht rückwirkend gewährt. Es empfiehlt sich daher, den Nachweis der Schwerbehinderung umgehend dem Dienstgeber vorzulegen. Als Nachweis gilt der Schwerbehindertenausweis. Die Stundenermäßigung richtet sich nach dem Grad der Behinderung und umfasst zwei bis vier Unterrichtsstunden. Bei Vollzeitbeschäftigung erhalten Lehrkräfte bei einem Grad der Behinderung ab 50 v. H. eine Ermäßigung von zwei Unterrichtsstunden, ab 70 v. H. drei Unterrichtsstunden und ab 90 v. H. vier Unterrichtsstunden. Bei Teilzeitbeschäftigung erhalten Lehrkräfte eine anteilige Stundenermäßigung. Die Regelung für Ermäßigungsstunden gilt nicht für gleichgestellte Lehrkräfte.

## Von Mehrarbeit freizustellen

Schwerbehinderte und Gleichgestellte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX). Mehrarbeit im Schuldienst liegt vor, wenn über die regelmäßig zu erbringende individuelle Unterrichtspflichtzeit hinaus Unterricht erteilt wird.

Weitere Informationen zum Thema „Mehrarbeit im Schuldienst“ sind unter [www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVwV270221>true](http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVwV270221>true), hier „Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 10. Oktober 2012 Az.: II.5 – 5 P 4004.4 – 6b.85480“ zu finden.

## Besondere Regelungen in der kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO)

Für Schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte ist § 7 der Kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO) von Be-

deutung: Hinsichtlich der Organisation des Unterrichts und sonstiger schulischer Veranstaltungen ist die behinderungsbedingte individuelle Leistungsfähigkeit schwerbehinderter und gleichgestellter Lehrkräfte zu berücksichtigen. So kann beispielsweise bei der Gestaltung des Stundenplans, bei Vertretungsstunden, bei der Einteilung von Pausenaufsichten, bei Schülerwanderungen und -fahrten eine besondere Regelung angezeigt sein, wobei diesbezüglich die berechtigten Belange der



*Anlaufstelle. Einrichtungen mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten sollten eine Schwerbehindertenvertretung wählen.*

*Foto: kamasigns / fotolia*

schwerbehinderten und gleichgestellten Lehrkräfte zu berücksichtigen sind.

## Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Lehrkräfte

Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeits- beziehungsweise der Verwendungsfähigkeit zur Folge, ist in der Beurteilung in den ergänzenden Bemerkungen ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeits- beziehungsweise der Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde (Nr. 9.3 Abs. 2 Satz 1, Teilhaberichtlinien).

Haben sich Leistungen gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, ist zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- beziehungsweise Verwendungsfähigkeit auf die Behinderung zurückzuführen ist (Nr. 9.3 Abs. 2 Satz 1, Teilhaberichtlinien).

In den „Ergänzenden Bemerkungen“ kann insbesondere zur Einschätzung der schwerbehinderten Lehrkraft hinzugefügt werden, dass diese trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernisse gute oder gar herausragende Leistungen erbringt, sofern dies in den beiden Blö-

cken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden hat.

Beim Beurteilungsverfahren von Schwerbehinderten ist die Vertrauensperson der Schwerbehinderten rechtzeitig zu beteiligen, wenn dies der oder die Schwerbehinderte nach vorherigem schriftlichen Hinweis nicht ablehnt (ABD, Anlage D zu Teil B, 4.1. (SR-L): Dienstliche Beurteilung und Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen, Pkt. 4.7, Abschnitt A, i.V. mit Nr. 9.6 der Teilhaberichtlinien). Es handelt sich hier um ein reines Informationsrecht, bei dem die Vertrauensperson der Schwerbehinderten rechtzeitig auf die Besonderheit einer Behinderung hinweisen kann und wie sich diese auf die Tätigkeit auswirkt. So können eventuell fehlerhafte beziehungsweise benachteiligende Bewertungen vermieden werden. Auch kann die Schwerbehindertenvertretung eine Stellungnahme abgeben, wenn die Lehrkraft Einwände zur Beurteilung

erhoben hat. Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten hat kein Recht auf Einblick in Unterlagen, die für die Bewertung relevant sind. Sie nimmt auch nicht an Unterrichtsbesuchen teil.

## Besondere Pflicht des Dienstgebers – die Inklusionsvereinbarung

Der Dienstgeber hat die Aufgabe, mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Mitarbeitervertretung in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Dienstgebers eine verbindliche Inklusionsvereinbarung zu treffen (§ 166 SGB IX i. V. m. § 28a Abs. 2 MAVO). Die Inklusionsvereinbarung ist ein Instrument, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen. Durch sie wird die betriebliche Inklusionsarbeit über Zielvereinbarungen gesteuert. Beim Abschluss der Zielvereinbarungen kommt es darauf an, dass diese möglichst einrichtungsnah gestaltet werden, um die Beschäftigungssituation der schwerbehinderten Menschen spürbar zu verbessern.

*Arthur Langlois*

# Naturheilverfahren und Beihilfe

Akupunktur, Cranio- Sacral- Therapie, Homöopathie, Osteopathie. Diese und viele andere Behandlungsmethoden bietet die Naturheilkunde. Doch was ist Naturheilkunde eigentlich und zahlen die Beihilfe und die kirchliche Höherversicherung etwas für diese Behandlungsmethode? Der Begriff Naturheilkunde bezeichnet ein Spektrum verschiedener Methoden, die die körpereigenen Fähigkeiten zur Selbstheilung aktivieren sollen und die sich bevorzugt in der Natur vorkommender Mittel oder Reize bedienen. Wer sich für eine naturheilkundliche Behandlung entscheidet, kann entweder einen Arzt für Naturheilverfahren oder einen Heilpraktiker aufsuchen.

## Wo sind die Unterschiede?

Als Heilpraktiker wird in Deutschland bezeichnet, wer die Heilkunde berufs- und gewerbsmäßig ausübt, ohne Arzt zu sein. Diese Genehmigung wird nach dem erfolgreichen Bestehen der Heilpraktikerprüfung erteilt, die beim zuständigen Gesundheitsamt abgelegt wird. Heilpraktiker dürfen körperliche und seelische Leiden feststellen und eine eigene Therapie durchführen. Sie wenden für Diagnose und Therapie häufig Methoden der Naturheilkunde oder der Alternativmedizin an. Verschreibungspflichtige Medikamente und Betäubungsmittel dürfen sie nicht verordnen. Es können sowohl schulmedizinische als auch naturheilkundliche oder sog. ganzheitliche Verfahren genutzt werden. Häufig führen Heilpraktiker Zusatzbezeichnungen wie Homöopathie, Osteopathie oder Physiotherapie. Für Ärzte gibt es nach der abgeschlossenen Facharztausbildung die Möglichkeit, durch zusätzliche Kurse die durch die Ärztekammer anerkannte Bezeichnung „Naturheilverfahren“ zu erwerben.

## Was leistet die gesetzliche Krankenversicherung für Naturheilverfahren?

Die Kosten für eine Behandlung beim Heilpraktiker werden von den gesetzlichen Krankenversicherungen grundsätzlich nicht übernommen. Anders ist es beim Arzt für Naturheilverfahren. In diesem Bereich gewähren viele Kassen zumindest einen Zuschuss für manche naturheilkundliche Verfahren. Wenn Sie eine konkrete Behandlung vorhaben, informieren sie sich vorab bei Ihrer Krankenkasse über eine mögliche Kostenbeteiligung.

## Was leistet die Beihilfe?

Die Beihilfe trägt die Behandlungs- und Untersuchungskosten von Heilpraktikern (nicht von Ärzten für Naturheilverfahren!) bis zu festgelegten Höchstsätzen. Voraussetzung dabei ist, dass es sich um eine wissenschaftlich anerkannte Behandlung oder Untersuchung handelt. Darüber hinaus werden die vom Heilpraktiker schriftlich verordneten Arznei- und Verbandmittel erstattet, sofern sie in der Beihilfeverordnung

nicht von der Erstattung ausgeschlossen sind (z.B. Nahrungsergänzungsmittel). Die psychotherapeutische Behandlung durch einen Heilpraktiker ist nicht erstattungsfähig.

Die Erstattung der beihilfefähigen Aufwendungen erfolgt jeweils zum persönlichen Bemessungssatz. Dieser beträgt für

- Beihilfeberechtigte ohne oder mit einem Kind, für das Kindergeldberechtigung besteht bzw. das sich in Ausbildung befindet 50 %
- Beihilfeberechtigte mit zwei oder mehr Kindern, für die Kindergeldberechtigung besteht bzw. die sich in Ausbildung befinden 70 %
- Ehegatten 70 %
- Kinder 80 %

der beihilfefähigen Kosten.

## Was leistet die kirchliche Höherversicherung 820 K Plus in diesem Bereich?

Aus dem Tarif 820 K Plus erhalten Sie Leistungen für den Heilpraktiker und für den Arzt für Naturheilverfahren sowie Osteopathie. Erstattungsfähig sind wissenschaftlich anerkannte Behandlungen und Untersuchungen. Die Kosten werden bis zu einem erstattungsfähigen Betrag von 1.500 Euro innerhalb eines Kalenderjahres zu 50 Prozent erstattet.

### Leistungsbeispiel Heilpraktikerrechnung eines Beihilfeberechtigten mit Tarif 820 K Plus

Frau Meier leidet unter Rückenschmerzen. Ihr Heilpraktiker behandelt sie in mehreren Sitzungen mit Nervenpunktmassagen. Die Rechnung für die Behandlung beträgt 330 Euro. Die gesetzliche Krankenversicherung übernimmt keine Leistungen. Der Tarif 820 K Plus leistet 50 Prozent der Rechnungssumme und weitere 50 Prozent die Beihilfe. Insgesamt werden 100 Prozent der Rechnungssumme erstattet.

<b>Rechnungsbetrag</b>	<b>330 €</b>
Leistung gesetzliche Krankenkasse	0 €
Erstattungsfähig	330 €
Beihilfeleistung (Bemessungssatz 50%)*	165 €
Leistung 820 K Plus**	165 €
<b>Gesamtleistung</b>	<b>330 €</b>

Haben Sie Fragen zur Erstattung von Leistungen der Beihilfe oder kirchlichen Höherversicherung? Sie erreichen die Mitarbeiter der Leistungsabteilung der Beihilfeversicherung von Montag bis Freitag von 8 Uhr bis 18 Uhr unter (0 89) 21 60-85 06.

\* Rechtsverbindlich ist die Beihilfeverordnung des Freistaates Bayern

\*\* Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen Allgemeinen Versicherungsbedingungen

## § Auf den Punkt gebracht

Alle Berufe

### „Kann mein Chef von mir verlangen, einen Arbeitszeitnachweis zu führen?“

Ja. Der Dienstgeber kann verlangen, dass Beschäftigte aufschreiben, wann und wie lange sie gearbeitet haben.

Ein solcher Arbeitszeitnachweis dokumentiert einerseits, dass die vertraglich zu erbringende Arbeitszeit tatsächlich erbracht wurde.

Andererseits dienen solche Aufzeichnungen dem Schutz der Beschäftigten. Nur wenn der Arbeitgeber weiß, wann und wieviel gearbeitet wurde, kann er auch dafür Sorge tragen, dass Höchstarbeitszeitgrenzen eingehalten und Ruhepausen und Ruhezeiten im vorgeschriebenen Umfang gewährt werden.

Die zum Führen der Aufzeichnungen benötigte Zeit zählt (selbstverständlich) zur Arbeitszeit.

*Manfred Weidenthaler*

Kurzfristig Beschäftigte

### „Haben Aushilfen Anspruch auf Urlaub?“

Ja. Aushilfen haben Anspruch auf anteiligen Urlaub. Eine Beschäftigte, die zum Beispiel für drei Monate eingestellt ist, hat Anspruch auf 3/12 des Jahresurlaubs, also gerundet auf 8 Tage Urlaub.

Für die Berechnung des Teilurlaubs zählen *volle* Monate. Wird eine Beschäftigte zum Beispiel am 5. April eingestellt und bis 20. Mai beschäftigt, hat sie einen *vollen* Monat lang gearbeitet (von 5. April bis 4. Mai). Im kirchlichen Tarifrecht ABD steht in der entsprechenden Regelung der Begriff „Monat“, nicht „Kalendermonat“. An welchem Tag eines Kalendermonats der Arbeitsverhältnis begonnen hat, ist deshalb ohne Belang.

Im vorher dargestellten Fall hat die Aushilfe daher Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs. Das sind rechnerisch 2,5 Tage. Da Bruchteile ab 0,5 aufgerundet werden, sind 3 Tage Urlaub zu gewähren. Konnte der Urlaub nicht genommen werden, ist er bei Ausscheiden finanziell abzugelten.

Rechtsgrundlage: § 26 Abs. 2 Buchst. b ABD Teil A, 1. zum Anspruch; § 26 Abs. 1 zur Rundung; sowie Bundesurlaubsgesetz, insbesondere § 5.

*Manfred Weidenthaler*

Alle Berufe

### „Darf die Chefin unsere Mittagspause auf 45 Minuten verlängern?“

Wahrscheinlich ja. Falls Sie eine Mitarbeitervertretung gewählt haben, ist eine Änderung der Pausenlänge allerdings nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung (MAV) zulässig.

Falls Sie keine MAV gewählt haben, entscheidet der Arbeitgeber allein. Er hat dabei die persönlichen Interessen der Beschäftigten gegen die dienstlichen Erfordernisse abzuwägen, also nach „billigem Ermessen“ zu entscheiden (§ 106 der Gewerbeordnung).

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt: „Die in § 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelten Ruhepausen stellen lediglich das Mindestmaß dar (...)“ (Urteil vom 16.12.2009 - 5 AZR 157/09)

Den Begriff „Pause“ darf der Arbeitgeber dabei aber nicht beliebig ausdehnen. Gerichte haben enge Grenzen gesetzt. Das Landesarbeitsgericht Köln hat die Auffassung vertreten, dass angeordnete Pausen von einer Stunde oder mehr nicht mehr „billigem Ermessen“ entsprechen (Urteil vom 15.6.2009 – Az. 5 Sa 179/09).

Eine längere Pause kann der Arbeitgeber also in engen Grenzen anordnen, ein Unterschreiten der gesetzlichen Mindestpausen für Beschäftigte – 30 Minuten bei

Kitas und andere Einrichtungen

### „Ich wechsle bei uns von einer Kinderpfleger- auf eine Erzieherstelle. Behalte ich meine Stufe?“

Ja, falls es sich um ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis handelt.

Falls Ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen fortbesteht und Ihnen lediglich eine höherwertige Tätigkeit (Fachkraftstelle) übertragen wird, handelt es sich um eine Höhergruppierung. Seit März 2017 gilt immer: bei Höhergruppierungen bleibt man in der gleichen Stufe. Die Laufzeit innerhalb der Stufe beginnt allerdings neu zu laufen.

Anders ist es bei einer Neueinstellung oder einer Wiedereinstellung. Hier ist



**Zwei Stunden „Zwangsmittag“ geht nicht.** Der Arbeitgeber muss die Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigen.

*Foto: Monkey Business / fotolia*

mehr als 6 Stunden Arbeitszeit und 45 Minuten bei mehr als neun Stunden – ist dagegen nicht erlaubt.

Bei langen Arbeitsunterbrechungen spricht man nicht von Pausen, sondern von „geteiltem Dienst“ – auch dieser ist zulässig, aber nur falls der oder die Beschäftigte einverstanden ist beziehungsweise dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

*Manfred Weidenthaler*

insbesondere die einschlägige Berufserfahrung maßgeblich für die Stufenzuordnung. Bei einem Arbeitgeberwechsel oder bei einer Wiedereinstellung bei einem früheren Arbeitgeber kann es daher vorkommen, dass der oder die Beschäftigte einer niedrigeren Stufe zugeordnet wird.

Falls Sie eine Mitarbeitervertretung gewählt haben, ist zu beachten, dass jede Stufenzuordnung der MAV zur Zustimmung vorzulegen ist.

*Manfred Weidenthaler*