

Entgeltordnung Pfarrbüro ergänzt

Ab 1. Januar 2019 besteht Anspruch auf individuelle Stellenbewertung

Mehr Transparenz soll es künftig bei der Eingruppierung von Beschäftigten im Pfarrbüro geben. Die KODA als kirchliche Tarifkommission hat hierfür die Entgeltordnung um Erläuterungen der Tarifbegriffe ergänzt. Die Berufsverbände der Pfarrsekretärinnen und -sekretäre hatten im Vorfeld die Anwendung der Entgeltordnung massiv kritisiert. In der Praxis würden selten echte Stellenbewertungen durchgeführt, und Eingruppierungen seien nicht nachvollziehbar und ihrer Einschätzung nach zum Teil willkürlich. Ab 1. Januar 2019 haben jetzt alle Beschäftigten im Pfarrbüro einen festgeschriebenen Anspruch auf Bewertung ihrer konkreten Stelle.

Ausgangspunkt der anderthalbjährigen Verhandlungen über die Entgeltordnung

war ein Antrag der Dienstgeberseite der Kommission.

Dienstgeberseite wollten Lücken schließen

Sie wollte eine Lücke im Eingruppierungssystem schließen. Ihr fehlte die Entgeltgruppe 5 in der Entgeltordnung. Dieses Fehlen der Entgeltgruppe 5 und auch der Entgeltgruppe 3 steht im Zusammenhang mit den vielen Überleitungen der letzten Jahre. Die beiden Entgeltgruppen waren im Rahmen der Tarifreformen nicht eingebaut worden.

Berufsverbände erhoben massive Einwände

Die Berufsverbände der Pfarrsekretärinnen und -sekretäre kritisierten, dass in

der Praxis die Zuordnung von Beschäftigten zu Entgeltgruppen undurchschaubar sei. In manchen Diözesen würden Stellen der Entgeltgruppe 6 zugeordnet, in anderen würden vergleichbare Stellen mit Entgeltgruppe 4 vergütet.

weiter auf Seite 8 >>>

Themen

- 3** **Garantiezins bis 31.12. sichern**
Freiwillige Altersvorsorge bei der Versorgungskammer
- 4** **Tarifänderungen in Arbeit**
 - Entgelt für OptiPrax-Studierende
 - Stufe 6 für „Arbeitertätigkeiten“
- 5** **Pauschale statt Leistungsentgelt**
Soviel gibt's am Jahresende
- 4** **Nachzahlung für Ausgeschiedene – Antrag kann lohnen**
 - Tarifierhöhung
 - Besondere Einmalzahlung
- 4** **Neuer Arbeitszeitkalendar für Kirchenmusiker und Mesner**
- 5** **Kraftfahrertarif erhöht**
- 6** **Kommission am Start**
Robert Winter und Martin Floß als Vorsitzende wiedergewählt
- 12** **Auf den Punkt gebracht**
 - Eine Stelle – zwei Entgeltgruppen: Wann das zulässig ist
 - Falsch eingestuft: Was sich reparieren lässt
 - Angeordnete Fortbildung am freien Tag
 - Arbeitsbefreiung für Umzug



Vielfältig und anspruchsvoll ist die Arbeit im Pfarrbüro. Künftig soll bei der Eingruppierung noch genauer hingeschaut werden.

Zeichnung: strichfiguren.de - Fotolia

Abbildung Lorbeerkrantz: JiSign - Fotolia



Rechtssicherheit kontra Beliebigkeit

**Liebe Kollegin,
lieber Kollege,**

wir feiern unseren 20. Geburtstag. Es gibt keine Geburtstagsrabattaktion und auch keine Superjubiläumsangebote.

Was Sie bekommen sind solide, nach Kräften verständlich aufbereitete Informationen über Ihr Tarifrecht und damit mehr Rechtssicherheit. Denn wo das

Recht nicht geachtet und beachtet wird, verliert man sich schnell in Willkür und Beliebigkeit. Diese Beliebigkeit wird gern hinter „Totschlagargumenten“ versteckt, wie „Als kirchlicher Mitarbeiter darf man doch nicht...“ oder umgekehrt „Kirche als Arbeitgeber muss doch...“ Christlichkeit wird dann zum Deckmantel für manchmal egoistische Interessen gemacht.

Wir stehen für das Tarifrecht ein – durchaus christlich gelebt, aber nicht beliebig.

Um Recht zu achten und zu beachten, braucht es Wissen darüber, was gilt – verständlich aufbereitet und für jede und jeden zugänglich und am besten ins Haus geliefert. Das war die Idee bei der Gründung des KODA Kompass vor 20 Jahren.

Manchmal werde ich gefragt: Eine Fachzeitschrift, ist das überhaupt noch zeitgemäß? Heutzutage stehe doch ohnehin alles im Internet. Nun, wer die notwendigen juristischen Fachkenntnisse hat und vor allem genau weiß, was er wann suchen muss, der hat gute Chancen in tarifrechtlichen Fragen im Internet erfolgreich zu recherchieren.

Wir vom KODA Kompass wollen Ihnen diese Arbeit auch in Zukunft zu einem guten Teil abnehmen. Gerne auch weitere 20 Jahre.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler



**Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe**



Die Bayerische Regional-KODA konstituierte sich in Nürnberg zum neunten Mal.

Im Bild Erzbischof Ludwig Schick mit den Kommissionsmitgliedern. Namen, Berufe und was am ersten Tag geschah auf Seite 6.

Foto: Pressestelle Erzbistum Bamberg

Zusatzversorgung mit 2,25 % Garantiezins aufstocken – nur noch bis Ende dieses Jahres

Bei der Versorgungskammer Versicherte können Verzinsung dauerhaft sichern

Wegen des Dauertiefs bei den Zinserträgen muss die Bayerische Versorgungskammer die Garantieverzinsung von neuen Riesterverträgen und Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung drastisch senken. Für Neuverträge gibt es ab Januar 2019 statt 2,25 Prozent nurmehr 0,9 Prozent Garantiezins. Wer ohnehin beabsichtigt, fürs Alter zusätzlich vorzusorgen und die „PlusPunkt-Rente“ zu nutzen, sollte jetzt handeln.

Betroffen sind Beschäftigte, deren Betriebsrentenversicherung bei der Bayerischen Versorgungskammer, Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden, besteht. Das sind fast alle im kirchlichen Dienst im Bayern. Im Zweifel können Beschäftigte bei ihrer Personalabrechnung nachfragen.

Die Bayerische Versorgungskammer bietet Versicherten an, ihre Altersversorgung mit der sogenannten PlusPunktRente aufzustocken. Dabei können Beschäftigte Riesterförderung oder die steuer- und sozialversicherungsbegünstigte Entgeltumwandlung nutzen. Für bis 31. Dezember 2018 geschlossene Vereinbarungen gibt es noch dauerhaften 2,25 Prozent Garantiezins.

Später erhöhen geht immer

Um diesen Garantiezins zu sichern reicht es, ab Dezember diesen Jahres den vorgeschriebenen Mindestbeitrag einzuzahlen. Der Mindestbeitrag beträgt derzeit 19,03 Euro pro Monat. Wer möchte, kann später seine Beiträge erhöhen und behält trotzdem den Garantiezins von 2,25 Prozent.

Wer schon PlusPunktRente nutzt, ist auf der sicheren Seite

Beschäftigte, die bereits jetzt das Angebot der PlusPunktRente nutzen, sind auf der sicheren Seite. Sie behalten ihren bisherigen Garantiezins. Das gilt auch, wenn sie die Beiträge später erhöhen oder wenn sie zwischen Entgeltumwandlung und Riesterförderung wechseln.

Wer seinen Vertrag allerdings völlig beitragsfrei stellt, der kann später nicht

wieder mit dem alten Garantiezins einsteigen.

Warum die Zeit sehr knapp ist

Vor Abschluss eines Vertrags muss die Versorgungskammer für den Antragssteller ein schriftliches Angebot erstellen – das ist gesetzlich vorgeschrieben. Anschließend muss der oder die Beschäftigte den Antrag, der dem Angebot beiliegt, ausfüllen, unterschreiben und an den Dienstgeber schicken. Im Zweifel empfiehlt es sich vorab telefonisch zu klären, welche Stelle beim Dienstgeber zuständig ist. Dort wird der Antrag ebenfalls unterschrieben und dann muss der Antrag an die Versorgungskammer geschickt werden. Und das Ganze muss vor Jahresende passiert sein.

Alle Informationen zur PlusPunktRente sind im Internet zu finden. Einfach in eine Suchmaschine „Bayerische Versorgungskammer PlusPunktRente“ eingeben. Dort ist auch ein Angebotsrechner zu finden. Mit ihm kann ein schriftliches Vertragsangebot angefordert werden. Bitte beachten, dass der Vertrag noch im Dezember 2018 beginnen muss.

Den höheren Garantiezins kann man sich jetzt sichern. Das bedeutet aber nicht, dass sich Neuverträge ab 2019 nicht mehr lohnen. Die Versorgungskammer rechnet damit, dass die tatsächliche Verzinsung auch für diese Verträge deutlich über 0,9 Prozent liegen wird. Nur wird dies für ab 2019 abgeschlossen Verträge eben nicht mehr garantiert.

Manfred Weidenthaler



Wenn, dann jetzt. Ab Januar senkt die Versorgungskammer den Garantiezins für Neuverträge auf 0,9 Prozent.

Foto: Art3D – Fotolia

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Eine Reihe von Lehrkräften an kirchlichen Schulen erhalten die neue, zum 1. August 2018 eingeführte arbeitgeberfinanzierte PlusPunktRente. Diese Beschäftigten haben bereits einen Vertrag mit einer garantierten Verzinsung von 2,25 Prozent. Sie können diesen Vertrag auch nach 2018 auf eigene Kosten aufstocken und behalten dabei den höheren Garantiezins.

Für Lehrkräfte, die im Grundsatz Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte PlusPunktRente haben, aber derzeit kein Entgelt erhalten, wurde vom Dienstgeber noch kein Vertrag geschlossen. Das trifft insbesondere Lehrkräfte in Elternzeit

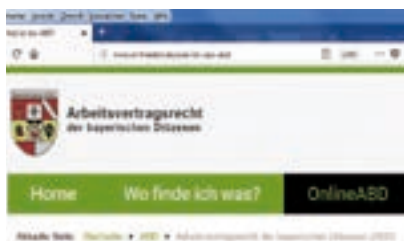
ohne Berufstätigkeit, im Sonderurlaub oder befristet Beschäftigte, die später eventuell unbefristet übernommen werden. Diese Beschäftigten können vom höheren Garantiezins nur profitieren, wenn sie selbst vor Jahresende einen PlusPunktRente-Vertrag abschließen.

Informationen darüber, für welche Lehrkräfte arbeitgeberfinanzierte PlusPunktRente-Verträge geschlossen wurden, sind im KODA Kompass Nr. 70 vom Oktober 2018 ab Seite 6 zu finden. Zum download unter www.kodakompass.de. Im Zweifel sollten sich Beschäftigte an ihre Personalstelle wenden.

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 Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL): Arbeitsgruppe innerhalb der 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 Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

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

Tarifänderungen in Arbeit

Optiprax und Stufe 6 für Arbeitertätigkeiten

Am 16. November 2018 wird die „Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände“ (VKA) über die endgültige Annahme der diesjährigen Tarifeinigung abstimmen. Wird die Tarifeinigung angenommen, wovon auszugehen ist, fällt der Vermerk „Zahlung unter Vorbehalt“ in den Entgeltabrechnungen weg. Am 28. und 29. November wird dann die KODA über die

Übernahme der *strukturellen* Änderungen beraten und entscheiden.

Das betrifft auch die neuen „OptiPrax“ genannten, Ausbildungswege für Erzieherinnen und Erzieher. Für den Einsatz dieser Studierenden gibt es bislang im öffentlichen und kirchlichen Dienst noch keine Entgeltregelung.

Für Beschäftigte in Arbeitertätigkeiten der Entgeltgruppe 2 gibt es bisher keine Stufe 6. Viele Reinigungskräfte, Hauswirtschaftshilfen und Hausarbeiterinnen und -arbeiter sind davon betroffen. Die KODA wird über die Einführung der Stufe 6 für diese Beschäftigten entscheiden.

M. W.

Ausgeschiedene erhalten auf Antrag Tariferhöhung nachgezahlt

Beschäftigte, die ab März 2018 aus dem Dienst ausgeschieden sind, können die Nachzahlung der prozentualen Entgelterhöhung verlangen. Hinzu kommt in den Entgeltgruppen EG 1 bis EG 6, S 2 bis S 4 sowie P 5 bis P 6 eine Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro bei Vollbeschäftigung. Ausgeschiedene können ihre Ansprüche schriftlich gegenüber dem ehemaligen Dienstgeber geltend machen.

Wer zwischen 1. März und 17. April 2018 aus eigenem „Verschulden“ ausgeschieden ist, erhält keine Nachzahlung. „Verschulden“ liegt in der Regel vor, wenn der oder die Beschäftigte selbst gekündigt hat oder aus verhaltensbedingten Gründen entlassen wurde. Der Abschluss eines Auflösungsvertrages gilt nicht als „Verschulden“.

Manfred Weidenthaler



Anklopfen kann lohnen. Wer in Rente ging oder den Arbeitgeber gewechselt hat, bevor die Erhöhung ausbezahlt wurde, bekommt sie meist nachgezahlt.

Foto: USU79 - Fotolia

	Juni	Juli	August
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9
10	10	10	10
11	11	11	11
12	12	12	12
13	13	13	13
14	14	14	14
15	15	15	15
16	16	16	16
17	17	17	17
18	18	18	18
19	19	19	19
20	20	20	20
21	21	21	21
22	22	22	22
23	23	23	23
24	24	24	24
25	25	25	25
26	26	26	26
27	27	27	27
28	28	28	28
29	29	29	29
30	30	30	30
31	31	31	31
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9
10	10	10	10
11	11	11	11
12	12	12	12
13	13	13	13
14	14	14	14
15	15	15	15
16	16	16	16
17	17	17	17
18	18	18	18
19	19	19	19
20	20	20	20
21	21	21	21
22	22	22	22
23	23	23	23
24	24	24	24
25	25	25	25
26	26	26	26
27	27	27	27
28	28	28	28
29	29	29	29
30	30	30	30
31	31	31	31

Kirchenmusiker, Mesner

Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der Arbeitszeitkalender für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie Mesnerinnen und Mesner enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Unter www.kodakompass.de, Rubrik *themenABC*, Stichwort „Arbeitszeitkalender“.

Weiter finden Sie dort ein Excel-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von Mesnerinnen und Mesnern („Stichwort Arbeitszeitrechner“).

Pauschale statt Leistungsentgelt

Im Dezember gibt es 23,26 Prozent „besondere Einmalzahlung“

Im öffentlichen Dienst der Kommunen ist es schon seit Jahren vorgesehen: das individuelle Leistungsentgelt. Im kirchlichen Dienst wird auf die Einführung einer leistungsorientierten Entgeltkomponente weiterhin verzichtet. Das für Leistungsprämien und Leistungszulagen vorgesehene Geld erhalten die kirchlichen Beschäftigten als pauschale Einmalzahlung.

Aufgrund der diesjährigen Tarifierhöhung wurde die Höhe dieser „besonderen Einmalzahlung“ neu berechnet. Mit dem Dezemberentgelt 2018 erhalten alle Beschäftigten 23,26 Prozent eines Monatsentgelts. Wer nur einen Teil des Jahres im Arbeitsverhältnis stand, erhält die Zahlung anteilig. Keine besondere Einmalzahlung bekommen Lehrkräfte an kirchlichen

Schulen, da sie nach der A-Tabelle für Beamte vergütet werden und Beschäftigte an Hochschulen, da für sie der Tarifvertrag für die Länder (TV-L) gilt.

Berechnungsweise und Rechtsgrundlage sind zu finden unter § 18a ABD Teil A, 1.

Manfred Weidenthaler

So viel eines Monatsentgelts gibt's am Jahresende extra

Entgeltgruppe (allgemein)	S-Entgeltgruppe (Sozial- und Erziehungsdienst)	P-Entgeltgruppe (Pflege)	Jahressonderzahlung (sog. „Weihnachtsgeld“)	plus besondere Einmalzahlung	zusätzliche Zahlung insgesamt
EG 1 - 8	S 2 - S 8b	P 5 - P 8	79,51 %	23,26 %	102,77 %
EG 9a - 12	S 9 - S 18	P 9 - P 16	70,28 %	23,26 %	93,54 %
EG 13 - 15			51,78 %	23,26 %	75,04 %

Krafffahrer 3,19 % plus

Die Pauschalentgelte für Berufskraftfahrer wurden rückwirkend zum 1. März 2018 um 3,19 Prozent erhöht. Zum 1. April 2019 steigen sie um weitere 3,09 Prozent. Ab 1. März 2020 nochmals um 1,06 Prozent.

M. W.

Besondere Einmalzahlung bei Ausscheiden

Lücke geschlossen – gegebenenfalls Nachforderung möglich

Im kirchlichen Dienst gibt es statt eines Leistungsentgelts jedes Jahr eine „besondere Einmalzahlung“. Scheiden Beschäftigte unter dem Jahr aus, erhalten sie in vielen Fällen die „besondere Einmalzahlung“ anteilig – zumindest war das so gedacht.

Eine „besondere Einmalzahlung“ sollte insbesondere erhalten, wer in den Ruhestand oder zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber wechselt.

Die Schwierigkeit für Bezügerechnungen und -rechner war bislang, dass die exakte Höhe der Einmalzahlung von der jährlichen Entgelterhöhung abhängt. Die KODA ermittelt den jeweiligen Wert nach einer komplexen Formel und veröffentlicht ihn anschließend. Das kann die Kommission allerdings erst, wenn feststeht um wieviel Prozent die Entgelte im jeweiligen Jahr steigen.

In Jahren mit Entgelttarifverhandlungen wurden die Werte daher erst im April oder später veröffentlicht. Die Abrechnungsstellen gingen damit in unterschiedlicher Weise um. Manche handelten pragmatisch und zahlten den Ausscheidenden die besondere Einmalzahlung nach dem Vorjahressatz aus. Andere hielten sich exakt an den Wortlaut der Regelung und zahlten



Schlussabrechnung beachten. Wer 2018 ausgeschieden ist und keine anteilige „Besondere Einmalzahlung“ erhalten hat, kann Nachzahlung beantragen.

Foto: Antonioguillerm - Fotolia

Beschäftigten, die in den ersten Monaten ausschieden, gar nichts.

Nachdem dies bekannt wurde, hat die KODA die Protokollnotiz zu § 18a ABD Teil A, 1. ergänzt. Der Vorjahressatz findet jetzt solange Anwendung, bis die Kommission den neuen Prozentsatz festgestellt hat. Die neue Vorschrift tritt rückwirkend zum 1. Januar 2018 in Kraft.

Anspruchsberechtigte, die im Laufe dieses Jahres ausgeschieden sind und die Zahlung nicht erhalten haben, können sie bei ihrem alten Dienstgeber nachfordern. Die genauen Voraussetzungen für den Anspruch sind unter www.onlineabd.de in der Protokollnotiz zu § 18a ABD Teil A, 1. zu finden.

Manfred Weidenthaler

Kommission startet in neue Amtszeit

Grün = Dienstnehmerseite, Blau = Dienstgeberseite, Abkürzungen: A = Diözese Augsburg, B = Erzdiözese Bamberg, Ei = Diözese Eichstätt, M-F = Erzdiözese München und Freising, P = Diözese Passau, R = Diözese Regensburg, W = Diözese Würzburg, LK = Bereich der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen)



Unter den Segen Gottes stellte die Kommission ihre Arbeit in den nächsten fünf Jahren. Der Bamberger Erzbischof Ludwig Schick feierte mit den KODA-Mitgliedern vor ihrer ersten Sitzung einen Eröffnungsgottesdienst in St. Klara, Nürnberg. Der Tagesheilige Papst Johannes XXIII. könne der Kommission als Vorbild dienen, so Schick in seiner Predigt. Er habe sich stets für das Leben der einfachen Menschen interessiert und ihre Sorgen ernst genommen. Nach Gerechtigkeit, nach dem Reich Gottes, habe er gestrebt, aber wissend, dass die vollkommene Gerechtigkeit auf Erden nicht erreichbar ist. Noch etwas legte der Erzbischof den Dienstgeber- und Dienstnehmervertreterinnen und -vertretern ans Herz: Humor. Wie Johannes XXIII. sollten sie ihre Aufgaben nicht mit Bitterkeit angehen, sondern mit einem Schuss Humor.

Dem Gottesdienst schloss sich die konstituierende Sitzung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ an. Unter der Leitung von Ursula Lay als Kommissionsälteste wurde *Robert Winter*, Dienstnehmervertreter, zum neuen Vorsitzenden gewählt. Winter war bislang stellvertretender Vorsitzender. Turnusmäßig wechselt zu Beginn einer Amtszeit der Vorsitz zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite. Der bisherige Vorsitzende *Martin Floß*, Dienstgebervertreter, wurde zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. *M. W.*



Nicht im Bild: Dr. Klaus Donaubaier (Finanzdirektor, A), Josef Ederer (Personalleiter, P), Rainer Kastl (Personalleiter, Ei), Anja Meier-Eisch (Justitiarin, R), Reiner Sroka (Jurist, A), Dorothea Weitz (Religionslehrerin, W),



Foto: Pressestelle Erzbistum Bamberg



Fotos: L. Utschneider

Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprechpartner für Ihre Diözese

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern
 Arthur Langlois 0175/295 23 87
 Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

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

Diözese Augsburg
 Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 13 46
 Christian Dorn 0 83 31/98 24 45
 Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

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

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

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

Diözese Passau
 Andreas Nock 0 85 61/91 81 23
 Annette Winter 0 85 31/97 83 56

Erzdiözese München und Freising
 Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
 Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
 Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
 Robert Winter 0 89/21 37 14 85

KODA-Mitarbeiterseite

Email-Adressen der Dienstnehmervertreter: nachname@kodakompass.de

Die Dienstgebervertreter finden Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Dienstgeber“, Kontaktdaten über die Geschäftsstelle.

Hinweis: Aufgrund einer beim Kirchlichen Arbeitsgericht anhängigen Wahlanfechtung ist das Ergebnis der KODA-Wahlen derzeit noch vorläufig.

Fortsetzung von Seite 1 >>>

Die Berufsverbände befürchteten vor diesem Hintergrund, dass die Entgeltgruppe 5 zu einer „Spar-Entgeltgruppe“ werden könnte und EG 6-Stellen in EG 5-Stellen umgewandelt würden.

Die Mitarbeiterseite der Kommission schloss sich den Bedenken der Berufsvertreterinnen an. Die Ergänzung der fehlenden Entgeltgruppen würde nur Sinn machen, wenn sichergestellt sei, dass die Entgeltordnung vor Ort auch korrekt angewandt wird. Sonst würde, so die Dienstnehmervorteiler, nur die Klaviatur der „Eingruppierungs-Beliebigkeit“ um eine weitere Taste ergänzt.

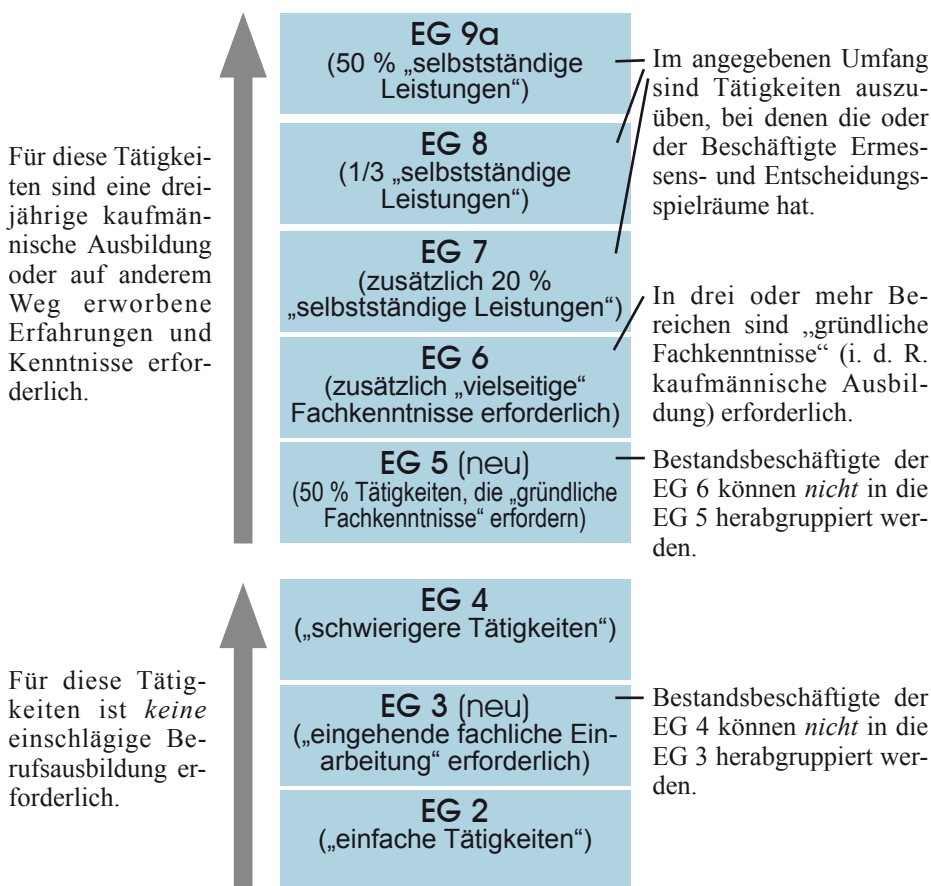
Mängel in der Praxis eingeräumt

Die Dienstgeberseite räumte ein, dass es bei der Feststellung der korrekten Eingruppierungen mancherorts Mängel gäbe. Die korrekte Umsetzung der Tarifvorschriften falle aber nicht in den Zuständigkeitsbereich der KODA.

Nach langen und sehr intensiven Verhandlungen verständigten die Seiten sich dennoch auf drei Eckpunkte:

- Die fehlenden Entgeltgruppen werden ergänzt, aber die Eingruppierung aller Bestandsbeschäftigten bleibt geschützt. Es erfolgen keine Herabgruppierungen im Rahmen der Ergänzung der Entgeltordnung.
- Den Tariftexten werden Erläuterungen angefügt. Diese sollen die korrekte Anwendung der Eingruppierungsvorschriften erleichtern.

Das Eingruppierungssystem im Pfarrbüro



Lücken gefüllt. Durch die Ergänzung der Entgeltgruppen 3 und 5 entspricht das Eingruppierungssystem vollständig dem des öffentlichen Dienstes.

- Die Beschäftigten erhalten einen eindeutigen Anspruch auf eine individuellen Stellenbewertung nach den im öffentlichen Dienst üblichen Verfahren.

Am Entgeltsystem des öffentlichen Dienstes drangeblieben

Das Eingruppierungssystem der Beschäftigten im Pfarrbüro sollte von jeher dem des öffentlichen Dienstes der Kommunen entsprechen. Die fehlenden Entgeltgruppen 3 und 5 wurden von der Kommission zum 1. August 2018 ergänzt. Damit entspricht das System voll dem des öffentlichen Dienstes.

In der Praxis werden die neuen Entgeltgruppen eher selten Anwendung finden. Wie im öffentlichen Dienst sind der Entgeltgruppe 5 und höher Tätigkeiten zugeordnet, die in der Regel eine dreijährige kaufmännische Ausbildung erfordern.

Sobald aber Beschäftigte „gründliche Fachkenntnisse“ in mehreren Fachgebieten benötigen, zum Beispiel im Matrikelwesen, in der Friedhofsverwaltung und in der Bürokommunikation, ist die Stelle der Entgeltgruppe 6 zuzuordnen („gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“). Aufgrund der Vielfältigkeit der Arbeit in Pfarrbüros wird dies regelmäßig der Fall sein.

Die Entgeltgruppe 3 wird nur sehr selten Anwendung finden. Es handelt sich hier um Hilfstätigkeiten für Angelernte.



Bewertung wie im kommunalen Verwaltungsdienst. Einziger Unterschied ist, dass in den Kommunen ab Entgeltgruppe 6 zusätzlich „Ausbildungs- und Prüfungspflicht“ für die Beschäftigten besteht.

Foto: M. Weidenthaler

Solche Arbeiten, zum Beispiel Kopieren und Abheften von Unterlagen, gibt es selbstverständlich auch in Pfarrbüros, aber nur äußerst selten wird man jemand überwiegend für solche Tätigkeiten anstellen.

Damit die neuen Entgeltgruppen nicht missbräuchlich angewandt werden, wurden Protokollnotizen angefügt. In diesen ist festgelegt, dass EG 3- und EG 5-Stellen nur geschaffen werden dürfen, wenn durch eine Stellenbewertung festgestellt wurde, dass auf der Stelle tatsächlich eine EG 3-oder eine EG 5-Tätigkeit auszuüben ist.

Der Weg geht nur nach oben

Für Bestandsbeschäftigte gilt: Solange sie ihre jetzige Tätigkeit weiter ausüben, ist eine Herabgruppierung auf Grund der Ergänzung der Entgeltordnung ausgeschlossen. Die KODA hat dies in Protokollnotizen zur Entgeltordnung festgelegt.

Falls eine Stellenbewertung ergibt, dass Beschäftigte, deren Stelle bislang der Entgeltgruppe 4 zugeordnet war, Tätigkeiten der Entgeltgruppe 5 auszuüben haben, werden sie höhergruppiert.

Sofern die Beschäftigten eine Mitarbeitervertretung gewählt haben, ist bei Anträgen auf Höhergruppierung *nach Entgeltgruppe 5* eine Besonderheit zu beachten: Auch die Ablehnung der Höhergruppierung *nach Entgeltgruppe 5* bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Ablehnung ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung ist unzulässig. Dies ist so, weil die oder der Beschäftigte in diesem speziellen Fall die Einordnung in ein neues Entgeltsystem begehrt. Die Einordnung in ein neues Entgeltsystem löst einen zustimmungspflichtigen Eingruppierungsvorgang aus (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.04.2009 - 4 ABR 14/08, ausführlich dazu KODA Kompass Nr. 65 Seite 6).

Erläuterungen sollen Tarifiern helfen

Verantwortlich für die richtige Eingruppierung ist zunächst der jeweilige Dienstgeber. Handelt es sich dabei um eine Kirchenstiftung, wird sie von der Stiftungsaufsicht unterstützt. Mitverantwortlich ist die Mitarbeitervertretung (MAV). Falls sie die vom Dienstgeber beabsichtigte Eingruppierung für zutreffend hält, stimmt sie der Eingruppierung zu. Falls sie Zweifel hat, stellt sie Nachfragen und erhebt gegebenenfalls Einwendungen. Ohne Zustimmung der MAV darf der Dienstgeber keine Eingruppierung vornehmen. Notfalls entscheidet das kirchliche Arbeitsgericht. Sofern die Beschäftigten einer Einrichtung keine MAV gewählt haben, entfällt die Beteiligung.

Die neuen Texte am Beispiel

Die neuen ABD-Texte sind mit grüner Schrift in den grauen Feldern abgedruckt. Der Text in schwarz sind Erklärungen des Autors.

„Entgeltgruppe 5
Beschäftigte im Pfarrbüro deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.“

Klammerzusatz:

Auf die jeweilige Tätigkeitsbeschreibung (das Tätigkeitsmerkmal) folgt neu ein erläuternder Klammerzusatz, der direkt vom öffentlichen Dienst übernommen wurde und auch für den allgemeinen kirchlichen Verwaltungsdienst gilt. ▼

„(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)“

In der Entgeltgruppe 5 schließen sich Schutzvorschriften für die Beschäftigten an:

„Protokollnotiz zu EG 5:
¹Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierung der Beschäftigten im Pfarrbüro findet anlässlich der Einführung der Entgeltgruppe 5 für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit nur auf Antrag der/des Beschäftigten statt.“

▲ Oben stehender Satz ermöglicht es Beschäftigten der Entgeltgruppe 4 eine Überprüfung und gegebenenfalls Höhergruppierung zu beantragen.

„²Eine Herabgruppierung in die EG 5 ist hierbei ausgeschlossen.“

▲ Dieser Satz verhindert die Herabgruppierung von jetzt der Entgeltgruppe 6 zugeordneten Beschäftigten.

„³Eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 5 findet erst nach einer Bewertung der auszuübenden Tätigkeit statt.“

▲ Der dritte Satz der Protokollnotiz schreibt vor, dass auch bei Neueinstellungen die Entgeltgruppe 5 nur angewandt werden darf, wenn zuvor eine Stellenbewertung stattgefunden hat. Die Mitarbeitervertretungen haben darauf zu achten, dass diese Vorschrift eingehalten wird.

Am Ende der Entgeltordnung wurden Niederschriftserklärungen zu den jeweiligen Tarifbegriffen angefügt:

Diese Niederschriftserklärungen sind keine zusätzlichen Regelungen, sondern erläutern lediglich, wie die jeweiligen Begriffe auf Grund der Auslegungsregeln für Tarifvorschriften und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu verstehen sind. ▼

„Niederschriftserklärungen (...)

Zur Entgeltgruppe 5:

¹Gründliche Fachkenntnisse werden in der Regel in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren erworben. ²Gründliche Fachkenntnisse liegen vor, wenn zur abschließenden Bearbeitung routinemäßiger Normfälle in einem eng begrenzten Aufgabengebiet Erlerntes oder durch Erfahrung gewonnenes Spezialwissen angewandt wird. ³Hierzu gehört die nähere Kenntnis und gegebenenfalls Anwendung von staatlichen und kirchlichen Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und sonstigen Ordnungen.“

Um den örtlich Verantwortlichen den Umgang mit den Vorschriften zu erleichtern, hat die KODA die Entgeltordnung um Erläuterungen ergänzt.

Keine einfache Aufgabe, denn die Erläuterungen sollten einerseits verständlich sein, andererseits juristisch korrekt. Ein Spagat, der sich nur äußerst schwierig meistern ließ. Zudem musste darauf geachtet werden, dass die Ergänzungen die Vorschriften zwar erläutern, aber nicht verändern. Das grundlegende Eingruppierungssystem sollte weiterhin dem

des kommunalen öffentlichen Dienstes entsprechen. Oben sind die neuen Erläuterungen am Beispiel der Entgeltgruppe 5 veranschaulicht.

Die neuen Erläuterungen helfen Tarifiern, machen Schulungen aber nicht überflüssig. Für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter werden weiterhin spezielle Schulungen zum Eingruppierungsrecht angeboten. Die örtlichen Vorgesetzten werden von den Stiftungsaufsichten und Ordinariaten unterstützt. ▶▶▶

Anspruch auf Bewertung der eigenen Stelle

Einige Ergänzungen in der Entgeltordnung sind vor allem für Neueinstellungen bedeutsam. Handlungsbedarf sah die KODA-Mitarbeiterseite aber auch in der Aufarbeitung von Mängeln der Vergangenheit. Viele Eingruppierungen von Beschäftigten mögen mehr oder weniger „zufällig“ richtig sein, so die Mitarbeiterseite. Aber Beschäftigte hätten auch in diesem Fall Anspruch auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit ihrer Eingruppierung.

Die KODA hat daher im Hinblick auf Bestandsbeschäftigte festgelegt, dass auf Antrag eine individuelle Neubewertung der jeweiligen Stelle erfolgt.

Stellenbewertungen, die den hohen tarifrechtlichen Anforderungen genügen, sind aufwändig. Die Dienstgebervertreter haben daher darum gebeten, dass die Vorschrift erst zum 1. Januar 2019 in Kraft tritt, damit die Personalstellen und Stiftungsaufsichten die fachlichen und zeitlichen Ressourcen schaffen können.

Aufwändig sind individuelle Stellenbewertungen auch für die Beschäftigten. Denn Stellenbewertung bedeutet, dass im ersten Schritt genau erfasst wird, was die oder der Beschäftigte mit welchen Zeiteinheiten zu tun hat. Im öffentlichen Dienst wird von Beschäftigten manchmal verlangt, dass sie bei Stellenbewertungen bis zu sechs Monate lang exakt aufschreiben, was sie an jedem einzelnen Arbeitstag getan haben.

Fachleute fassen die Einzeltätigkeiten dann zu Arbeitsvorgängen zusammen und stellen fest, wieviel Prozent der Arbeitszeit auf welchen Arbeitsvorgang entfällt. Mit Hilfe von Bewertungstabellen stellen sie dann die zutreffende Eingruppierung fest.

In manchen Fällen wird eine individuelle Stellenbewertung ergeben, dass die Stelle zu niedrig bewertet war. Die oder der Beschäftigte wird dann höhergruppiert. Es könnte aber auch das Gegenteil heraus-



Glaskugel ade – auf Antrag wird geprüft. Beschäftigte, die an der Richtigkeit Ihrer Eingruppierung zweifeln, können eine individuelle Stellenbewertung beantragen.

Foto: Weillhofer Designs - Fotolia; links oben, Andrey Popov - Fotolia

kommen. Die Eingruppierung ist im Bezug auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit zu hoch. In diesem Fall könnte es sein, dass der Dienstgeber andere höherwertigere Tätigkeiten zuweist.

In vielen Fällen wird das Ergebnis sein, dass die Eingruppierung richtig ist. In diesem Fall gibt es zwar keine Höhergruppierte, aber die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter weiß dann immerhin, warum sie oder er in einer bestimmten Entgeltgruppe ist.

„Die größere Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei den Eingruppierungen ist im Interesse von Dienstgebern und Beschäftigten“, so der Sprecher der Dienstnehmerseite Robert Winter. „Nur Beschäftigte, die sich fair behandelt fühlen, sind auch engagierte und gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, so Winter.

Eine Sicht, der sich auch die Dienstgeberseite der Kommission anschloss. Die Änderungen der Entgeltordnung für

Beschäftigte im Pfarrbüro wurde mit entsprechend großer Mehrheit in der KODA-Vollversammlung beschlossen.

Im nächsten KODA Kompass berichten wir, wie das Bewerten von Verwaltungsstellen praktisch funktioniert, welche Vorarbeiten zu leisten sind, wo die Schwierigkeiten liegen und warum die Ergebnisse, wenn die Bewertung professionell durchgeführt wird, in aller Regel zutreffend sind.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlagen:

Die neuen Eingruppierungsvorschriften sind im ABD Teil A, 2.12. (Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro) unter www.onlineABD.de verfügbar.

Der Anspruch auf individuelle Stellenbewertung ist im ABD Teil C, 8. „Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro“ in einem neuen Absatz 2 des § 3 verankert. Die Vorschrift gilt ab 1. Januar 2019 und ist ab diesem Zeitpunkt im onlineABD zu finden.

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der 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
redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, 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: 64 000

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

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 7

Rechnungen mobil einreichen

Mit der Rundum-Gesund-App können Sie das Einreichen von Leistungsbelegen bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse vereinfachen und beschleunigen. Gerne möchten wir Ihnen an dieser Stelle oft gestellte Fragen zu dem Thema beantworten.

WIE KANN ICH LEISTUNGSBELEGE EINREICHEN?

Sie können die Leistungsbelege per Fotofunktion einreichen. Wichtig! Bitte fotografieren Sie auch das Beihilfe-Leistungsformular! Rechnungen mit Barcodes können ebenfalls eingereicht werden. Die Barcodes sind mit „eA“ und „eP“ bezeichnet.

KANN ICH MEHRERE LEISTUNGSBELEGE EINREICHEN?

Ja. Fotografieren Sie die Belege ab oder scannen Sie nacheinander die eA- und eP-Codes aller Rechnungen, die Sie einreichen wollen. Erst wenn Sie alle Rechnungen und Belege erfasst haben, klicken Sie auf „einreichen“. Das beschleunigt die Bearbeitung und optimiert Portokosten.

WAS PASSIERT BEI EINEM ÜBERTRAGUNGSFEHLER?

Funktioniert die Datenübertragung nicht, erhalten Sie in der App einen entsprechenden Hinweis. Bitte reichen Sie dann die in der App abgelegten Barcodes neu ein oder schicken Sie die Belege auf dem Postweg. Dies wird Ihnen im Hinweistext in Ihrer Rechnungsübersicht mitgeteilt.

KANN ICH DIE ORIGINALRECHNUNG NACH DER EINREICHUNG VERNICHTEN?

Bitte bewahren Sie die Originalbelege solange auf, bis Sie die Leistungsabrechnung erhalten haben.

ERHALTE ICH AUCH WEITERHIN EINE LEISTUNGSABRECHNUNG?

Ja. Sie erhalten wie bisher bei der postalischen Einreichung eine Leistungsabrechnung auf dem Postweg.

KANN ICH DIE BELEGE VON WEITEREN FAMILIENANGEHÖRIGEN EINREICHEN?

Ja, das ist möglich, solange die Familienmitglieder unter der gleichen Versicherungsnummer, die bei der Registrierung angegeben wurde, mitversichert sind.

WIE VIELE BELEGE KANN ICH AUF EINMAL EINREICHEN?

Es ist sinnvoll, mehrere Belege auf einmal einzureichen. Wir empfehlen Ihnen, sich pro Einreichung auf 10–15 Belege zu beschränken, möglich sind aber bis zu 50 Belege.

WAS MACHE ICH BEI EINEM MEHRSEITIGEN BARCODE- BELEG?

Der Barcode wiederholt sich auf den Folgeseiten, es reicht also die beiden Barcodes von der ersten Seite zu scannen.

WELCHE DATEN WERDEN AUF DEM SMARTPHONE GESPEICHERT?

Die für die Registrierung benötigten Vertragsdaten werden bis auf die Versicherungsnummer nach der Übermittlung und Bestätigung durch uns in der App gelöscht.

WELCHE DATEN SIND IN DEN BARCODES VERSCHLÜSSELT?

Im eA-Code sind Personendaten verschlüsselt. Das sind der Rechnungsempfänger mit Anschrift, der behandelte Patient mit Geburtsdatum und gegebenenfalls eine Verwandtschaftsangabe zwischen beiden Personen (z. B. „Sohn“ oder „Tochter“). Der eP-Code enthält einen Schlüssel, mit dem die im eA-Code gespeicherten Personendaten und die im zweiten Schritt abgerufenen personenunabhängigen Rechnungsdaten codiert sind. Weiterhin ist eine Rechnungs-ID enthalten, die für den Datenabruf benötigt wird.

SIND DIE DATEN BEI DER ÜBERTRAGUNG AN UNS SICHER?

Ja! Ihre Daten werden mit bewährten kryptographischen Verfahren gesichert, die dem Stand der Technik entsprechen. Die Übertragung sicherheitskritischer Daten zwischen Ihrer App und der Versicherungskammer Bayern erfolgt Ende-zu-Ende-verschlüsselt. Zusätzlich wird sicherheitskritische Kommunikation auf Transportebene mit SSL/TLS verschlüsselt.

Wir weisen trotzdem ausdrücklich darauf hin, dass die Datenspeicherung auf dem Gerät und die Kommunikation mithilfe des Gerätes auf eigene Gefahr erfolgt und keine Haftung durch die Versicherungskammer Bayern übernommen werden kann.

Selbstverständlich stehen Ihnen bei Fragen und Problemen die Mitarbeiter unserer Service-Hotline gerne unter folgender Rufnummer zur Verfügung:

Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr

Telefon (0 89) 21 60-69 21

E-Mail kranken-app@vkb.de

Einfach runterladen und registrieren, dann kann es gleich losgehen!



§ Auf den Punkt gebracht

Kita und andere Einrichtungen

„Ich werde für die Arbeit in meiner Gruppe zur Hälfte als Kinderpflegerin und zur Hälfte als Erzieherin bezahlt. Ist das erlaubt?“

Nein. Das kirchliche Tarifrecht ABD sieht zwar die Möglichkeit vor, zwei getrennte Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber zu haben, diese dürfen aber nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Ist die Mitarbeiterin in der gleichen Kita-Gruppe als Ergänzungskraft und als Fachkraft tätig, ist ein Sachzusammenhang gegeben und diese Vertragsgestaltung rechtswidrig. Die Vorschrift soll verhindern, dass Dienstgeber Stellen aufsplitten, um Lohnkosten zu sparen.

Anders wäre es, wenn der Träger zum Beispiel zwei Tagesstätten unterhält und die Beschäftigte mit einem Teilzeitvertrag als Ergänzungskraft für die Kita 1 angestellt ist und *klar zeitlich und sachlich getrennt* mit einem zweiten Teilzeitvertrag als Fachkraft für die Kita 2. Zulässig wäre ein doppeltes Arbeitsverhältnis auch, wenn die Beschäftigte mit einer halben Stelle als Hausmeisterin und mit einer halben Stelle als Erzieherin tätig wäre. Zwischen diesen Tätigkeiten besteht in der Regel kein unmittelbarer sachlicher Zusammenhang.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 2 Abs. 2 ABD Teil A, 1.

Alle Berufe

„Fortbildung am freien Samstag. Muss ich hin?“

Wahrscheinlich ja. Wann Beschäftigte arbeiten, bestimmt im Grundsatz der Arbeitgeber und eine angeordnete Fortbildung zählt auch als Arbeit. Dies ist so in der Gewerbeordnung § 106 geregelt.

Dort steht allerdings auch, dass der Arbeitgeber das Direktionsrecht nach billigem Ermessen auszuüben hat. Er muss die persönliche Belange der Beschäftigten in fairer Weise gegen die dienstliche Notwendigkeit abwägen. Ist die Fortbildung an dem regulär freien Tag notwendig, muss er die Belange der Beschäftigten angemessen berücksichtigen. Bei Beschäftigten mit Kindern tut er dies in der Regel dadurch, dass er den Termin so frühzeitig ankündigt, dass diese die Betreuung der Kinder organisieren können oder er bietet für den Termin eine eigene Kinderbetreuung an. *M. W.*

Alle Berufe

„Ich wurde vor acht Jahren falsch eingestuft. Lässt sich da noch was machen?“

Ja. Die Zuordnung zu einer Entgeltstufe ist wie die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe Teil der Eingruppierung. Im öffentlichen und kirchlichen Tarifrecht gilt, dass fehlerhafte Eingruppierungen zeitlich unbegrenzt korrigiert werden können. Diese unbegrenzte Korrekturmöglichkeit ist notwendig, da sich Eingruppierungsfehler über Jahrzehnte hinweg zu Lasten eines Beschäftigten auswirken können. Wurde zum Beispiel vor 8 Jahren ein Beschäftigter irrtümlich der Stufe 1 statt der Stufe 3 seiner Entgeltgruppe zugeordnet, hat das zur Folge, dass er jetzt in der Stufe 4 ist statt in der Stufe 5. Stellt der Beschäftigte den Fehler fest, muss er beim Dienstgeber eine korrigierende Höherstufung verlangen. Allerdings gilt auch bei Eingruppierungsfehlern, dass ein Anspruch auf Nachzahlung nur für die letzten sechs Monate ab Reklamation besteht.

Wichtig: Anspruch auf korrigierende Höherstufung besteht nur, wenn der Dienstgeber tatsächlich einen Fehler gemacht hat. Bei Neueinstellungen ist die Stufe in manchen Fällen Verhandlungssache. Stellt man später fest, dass man schlecht

Alle Berufe

„Bekomme ich Arbeitsbefreiung für meinen Umzug?“

Ja, falls zwei Voraussetzungen erfüllt sind: sie ziehen an einen anderen Ort um und der Umzug muss dienstlich veranlasst sein. Dienstlich veranlasst ist ein Umzug insbesondere, wenn die oder der Beschäftigte versetzt wird und deshalb umziehen muss. Das gilt auch für Versetzungen auf eigenen Wunsch hin. Sind die beiden Voraussetzungen gegeben, wird ein Tag Arbeitsbefreiung gewährt. Dies muss nicht der Umzugstag sein. Die Arbeitsbefreiung muss nur im Zusammenhang mit dem



Reparieren geht immer. Auch nach vielen Jahren lassen sich Fehler bei Eingruppierung und Einstufung beheben. *Foto: strichfiguren.de / Fotolia*

verhandelt hat, ist das kein Grund für eine korrigierende Höherstufung.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 16 ABD Teil A, 1. Entscheidend ist die Formulierung „wird (...) zugeordnet“. Sollte die Entgeltgruppe falsch sein, gilt entsprechendes: Rechtsgrundlage ist die Formulierung „ist (...) eingruppiert“ in § 12 Absatz 2 Satz 1 ABD Teil A, 1. Näheres in den einschlägigen Rechtskommentaren und der Rechtsprechung.

Umzug stehen. Der Tag kann auch zum Streichen der neuen Wohnung oder zum Auspacken von Kisten verwendet werden.

Bei einem Umzug aus persönlichen Gründen besteht kein Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung. Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts ist möglich, sofern es die dienstlichen Verhältnisse zulassen.

M. W.

Rechtsgrundlage: § 29 Abs. 1 Buchst. c) ABD Teil A, 1. bei dienstlicher Veranlassung. In anderen Fällen Abs. 3.