

Kompass ABC

vollständig
überarbeitete
2. Auflage



Arbeit

Entgelt

Urlaub

Familie

Konflikte

Vorsorge

Mein kirchliches Tarif- und Arbeitsrecht
Kurz und bündig – in 83 Stichworten

Weitere Autoren des Kompass ABC

Dr.
Joachim Eder



Markus
Schweizer



Robert
Winter



An der Neuauflage wirkten darüber hinaus mit



Josef
Glatt-Eipert

Dorothea
Weitz



Besonderer Dank gilt

- unserem Rechtsberater Franz Aigner,
- den weiteren Redaktionsmitgliedern Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Tobias Rau und Martin Floß
- und allen, die durch Ideen und Korrekturlesen zur Entstehung dieses Heftes beigetragen haben.



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Wenn ich das gewusst hätte ...

Liebe Leserin,
lieber Leser,

das deutsche Arbeitsrecht ist streng. Jede und jeder Beschäftigte ist verpflichtet, sich selbst über Rechte, Pflichten und Regelungen zu informieren. Dieses Heft will Ihnen dabei helfen – mit kurzen Beiträgen rund um das kirchliche Tarif- und Arbeitsrecht – zum Lesen, Nachschlagen und Aufheben.

Vielleicht kennen Sie schon die 1. Auflage des „Kompass ABC“ von 2011. Seit damals hat sich manches geändert. Sie werden wieder Neues und vielleicht Überraschendes entdecken.

Und falls Sie selbst noch neu im Kirchendienst sind: wussten Sie, dass kirchliche Mitarbeiter verbilligte Autoversicherungen bekommen können – und zwar bei jedem Versicherungsunternehmen? Schade ist, dass sehr viele Beschäftigte die Sozial- und Vorsorgeleistungen des kirchlichen Tarifrechts nicht kennen. Bei Beurlaubungs- und Teilzeitanträgen stehen wir ganz vorne in der deutschen Tariflandschaft. Der Abschnitt „Wenn mich die Familie braucht“ fasst wichtige Regelungen zusammen. Nicht immer herrscht „eitel Sonnenschein“. Im Kapitel „Wenn 's mal schwierig wird“ zeigen wir auf, was Sie bei Problemen und Konflikten tun können.

KODA Kompass ist eine Zeitschrift der Dienstnehmervertreter für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber der Ball ist rund, egal wer ihn ins Tor schießt. Und Recht bleibt Recht, egal wer darüber schreibt. Daher wenden wir uns mit diesem Heft auch an Vorgesetzte und Arbeitgeber. Wie gewohnt sind die Informationen mit Vertretern der KODA-Dienstgeberseite abgestimmt.

Eine interessante Lektüre und vielleicht die eine oder andere Entdeckung wünschen wir Ihnen – damit Sie nicht im Nachhinein sagen müssen „Wenn ich das gewusst hätte ...“

Ihr KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Themen

5 Was der Chef so alles (nicht) darf

- Direktions- und Weisungsrecht • Billiges Ermessen • Probezeit • Arbeitsvertrag • Nebenabrede zum Vertrag • Teilzeitvertrag • Flexibler Beschäftigungsumfang • Betriebsübergang • Auszubildende und Praktikanten • Honorarvertrag • Dienstordnung • Gesundheits- und Arbeitsschutz • Überlastungsanzeige • Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien • Umsetzung, Versetzung, Abordnung • Verschwiegenheit • Erweitertes Führungszeugnis • Geschenkannahme • Mitarbeitergespräch

14 Arbeitszeit ist Lebenszeit

- Wochenarbeitszeit und Dienstplan • Pausen • Arbeitsbefreiung • Mehrarbeit und Überstunden • Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Bereitschaftszeit • Arbeitszeitkonto • Erholungsurlaub • Feiertage • Betriebsurlaub und Schließzeiten • Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeiten • Dienstreise • Nebentätigkeit • Sabbatjahr

20 Wenn mich die Familie braucht

- Mutterschutz • Elternzeit • Sonderurlaub • Teilzeitananspruch • Pflegezeit und Familienpflegezeit • Kinder: Betreuung bei Krankheit

23 Vorsorge – auf die Zukunft vorbereitet

- Zusatzversorgung • Beihilfe • Geburtsbeihilfe, Fehl-/Totgeburt • Pflegetagegeldversicherung • Entgeltumwandlung und Riester • Vermögenswirksame Leistungen • Günstige Autoversicherung

28 Krankheit – gesund werden, gesund bleiben

- Arbeitsunfähigkeit • Entgeltfortzahlung und Krankengeld • Betriebliches Eingliederungsmanagement • Wiedereingliederung • Schwerbehinderung • Ärztliche Untersuchung • Erwerbsminderung und Berufsunfähigkeit

30 Wenn's schwierig wird – Probleme und Konflikte

- Abmahnung • Kündigung • Kündigungsfristen • Änderungskündigung • Vertragsänderung • Haftung und Versicherung • Personalakte • Mitarbeitervertretung (MAV) • Schlichtungsstelle • Kirchliches Arbeitsgericht

35 Das Entgelt – der Lohn für die Mühe

- Entgelttabellen • Eingruppierung • Höherwertige Tätigkeit und Höhergruppierung • Entgeltstufen • Jahressonderzahlung • Besondere Einmalzahlung • Kinder- und Familienzuschlag • Zeitzuschläge • Reise- und Fahrkosten • Jubiläumsszahlung • Ballungsraumzulage • Geringfügige Beschäftigung • Auszahlung des Entgelts • Ausschlussfrist

40 Wenn die gemeinsame Zeit zu Ende geht

- Altersteilzeit • FALTER • Renteneintritt • Befristung • Arbeitgeberwechsel • Auflösungsvertrag • Arbeitszeugnis • Todesfall

Die wichtigsten Begriffe – kurz erklärt finden Sie auf S. 19

Wer mir weiterhilft

Ihre Ansprechpartner auf S. 12f.

Schlagwort-ABC

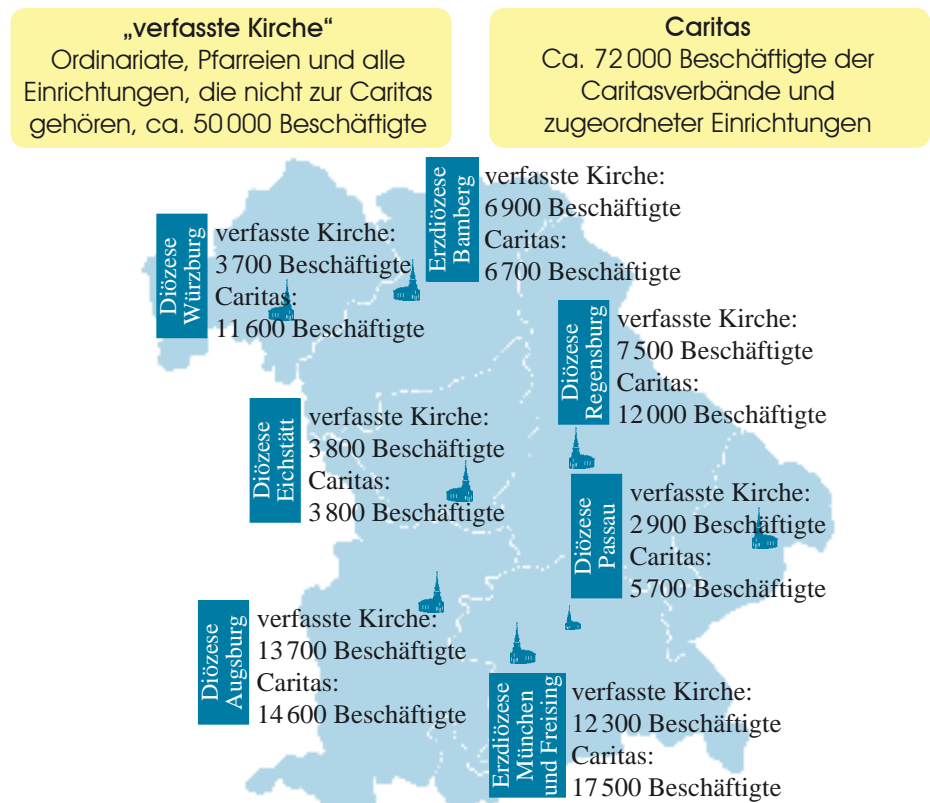
auf der Rückseite dieses Hefts.

Neu im Kirchendienst?

Artikel mit diesem Zeichen sind für Neueingestellte von besonderem Interesse.



4 500 Geistliche und 122 000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen arbeiten für die katholische Kirche in Bayern



73 % der Beschäftigten in der verfassten Kirche sind Frauen, 60 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten Teilzeit, Geistliche (Priester und Diakone) sind in der Regel keine Arbeitnehmer – sie haben wie Beamte einen besonderen Status. Die angegebenen Zahlen sind Schätzungen.



In der Kirche ist manches anders

Was?

Alle im Dienst der Kirche Stehenden – von der Reinigungskraft bis zum Generalvikar – tragen gemeinsam dazu bei, das Evangelium zu verwirklichen. In dieser „Dienstgemeinschaft“ sehen die deutschen Bischöfe das Besondere des kirchlichen Dienstes – und das hat Folgen.

Streikverbot und „Dritter Weg“

Einen Gegensatz zwischen Eigentümern, die Gewinn maximieren wollen, und Arbeitnehmern gibt es in der Kirche nicht. Arbeitskämpfe innerhalb der Kirche würden, so die Bischöfe, dem Wesen der Kirche widersprechen und sind daher ausgeschlossen. So steht es in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO). An die Stelle von Tarifverhandlungen tritt der sogenannte „Dritte Weg“.

Kirchliches Tarifrecht für (fast) alle

Ob Arbeitszeit, Entgelt oder Urlaub: Tarifregelungen werden in der Kirche von „arbeitsrechtlichen Kommissionen“ getroffen. Die Arbeitgebervertreter und -vertreterinnen werden von den Bischöfen berufen, die Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen von den Beschäftigten gewählt. Ziel ist der Konsens. Beschlüsse fallen durch Mehrheitsentscheidung. Für die katholische Kirche in Bayern gibt es zwei Kommissionen:

- Für den Caritas-Bereich die „Arbeitsrechtliche Kommission des Dt. Caritasverbandes“.
- Für alle übrigen Einrichtungen (= „verfasste Kirche“), die „Bayerische Regional-KODA“ (Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts).

Wer?

Für wen?

Die Bayerische Regional-KODA gestaltet das ABD, das „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Es gilt für circa 50000 Beschäftigte. Jeder Arbeitgeber, der die Grundordnung anerkannt hat, muss kirchliches Tarifrecht anwenden. Inhaltlich orientiert sich das ABD sehr stark am „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD).

Ein paar Ausnahmen gibt es: Mit *Waldarbeitern* und mit Beschäftigten in kirchlichen *Brauereien, Hotels* und *Gaststätten* darf der Branchentarifvertrag an Stelle des ABDs vereinbart werden. Für *Berufskraftfahrer* hat die KODA den Tarifvertrag Kraftfahrer des öffentlichen Dienstes übernommen. Eine weitere besondere Gruppe sind die *Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen*: Für sie verweist das ABD an vielen Stellen auf die Regelungen für bayerische Beamte.

Ein paar Ausnahmen gibt es: Mit *Waldarbeitern* und mit Beschäftigten in kirchlichen *Brauereien, Hotels* und *Gaststätten* darf der Branchentarifvertrag an Stelle des ABDs vereinbart werden. Für *Berufskraftfahrer* hat die KODA den Tarifvertrag Kraftfahrer des öffentlichen Dienstes übernommen. Eine weitere besondere Gruppe sind die *Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen*: Für sie verweist das ABD an vielen Stellen auf die Regelungen für bayerische Beamte.



Information und Transparenz

Wo?

Information und Transparenz stehen seit vielen Jahren ganz oben auf der Agenda der Bayerischen Regional-KODA.

Das Tarifrecht ist unter www.onlineABD.de frei einsehbar. Mit Hilfe der Suchfunktion lassen sich Stichwörter, etwa „Urlaubsentgelt“, suchen. Sogar ältere Fassungen – um zu klären, was damals galt – sind per Eingabe des Datums zu finden.

Seit 1998 erhalten die Beschäftigten kostenfrei die Tarifzeitschrift der KODA-Mitarbeiterseite, den KODA Kompass, ergänzt durch www.kodakompass.de. Wo Beschäftigte und Vorgesetzte wissen, was gilt, gibt es – so unsere Überzeugung – ein besseres und faireres Miteinander im Arbeitsleben.

Pflichten und Rechte – was der Chef so alles (nicht) darf

Wo Beschäftigte und Vorgesetzte wissen, was gilt, gibt es weniger Konflikte und Ärger und das Betriebsklima ist besser. 19 Stichworte für mehr Klarheit.

Direktions- und Weisungsrecht

Inhalt, Ort und Zeitpunkt der Arbeitsleistung bestimmt der Arbeitgeber. Diesen Grundsatz nennt man Direktions- oder Weisungsrecht. Der Arbeitgeber entscheidet *was, wann und wo* der oder die Beschäftigte arbeitet. Das Direktionsrecht ist begrenzt durch die Arbeitsgesetze, das kirchliche Tarifrecht → **ABD** und die Festlegungen im jeweiligen → **Arbeitsvertrag**.

So dürfen Chefs nur solche Tätigkeiten zuweisen, die der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag entsprechen. **Ist zum Beispiel eine Mitarbeiterin laut Arbeits-**

vertrag als Erzieherin eingestellt, dürfen ihr im Grundsatz auch nur entsprechende Tätigkeiten angewiesen werden.

Ihr in einem Notfall aufzutragen vor der Einrichtung Schnee zu räumen, wäre wohl trotzdem im Rahmen des Direktionsrecht zulässig. Die Hausmeisteraufgaben generell dem pädagogischen Personal zu übertragen wäre dagegen wohl missbräuchlich.

Auch *wo* ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin arbeitet, fällt unter das Direktionsrecht. Sollen Beschäftigte → **versetzt** oder → **abgeordnet** werden, sind dabei die entsprechenden ABD-Vorschriften und gegebenenfalls die Beteiligungsrechte der → **Mitarbeitervertretung** zu beachten.

Ebenso bestimmt der Arbeitgeber im Grundsatz *zu welchen Zeiten* gearbeitet wird. So kann ein Beschäftigter, der üblicherweise Montag bis Freitag arbeitet, im Rahmen des Direktionsrecht ausnahmsweise auch einmal am Samstag zur Arbeit herangezogen werden. Auch bei Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sind gegebenenfalls die Beteiligungsrechte der → **Mitarbeitervertretung** zu beachten.

Alle Anweisungen müssen → **„billigem Ermessen“** genügen.

Rechtsgrundlage: § 106 Gewerbeordnung

Billiges Ermessen

Ob die Genehmigung eines Urlaubsantrag, die Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz



Abwägen. Weisungsrecht darf nicht willkürlich ausgeübt werden – der Arbeitgeber muss die Interessen der Beschäftigten und der Einrichtung gegeneinander abwägen (= „billiges Ermessen“).

Foto: bilderbox

Pflichten und Rechte

- Direktions- und Weisungsrecht
- Billiges Ermessen
- Probezeit
- Arbeitsvertrag
- Nebenabrede zum Vertrag
- Teilzeitvertrag
- Flexibler Beschäftigungsumfang
- Betriebsübergang
- Auszubildende und Praktikanten
- Honorarvertrag
- Dienstordnungen
- Gesundheits- und Arbeitsschutz
- Überlastungsanzeige
- Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien
- Umsetzung, Versetzung, Abordnung
- Verschwiegenheit
- Erweitertes Führungszeugnis
- Geschenkannahme
- Mitarbeitergespräch

oder der Wunsch nach einer bestimmten Arbeitszeitverteilung: viele Entscheidungen hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu treffen. Das bedeutet, er berücksichtigt die Interessen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin angemessen und wägt sie gegen die betrieblichen Interessen ab.

→ Wo finde ich was?
Schlagwortverzeichnis auf der Rückseite dieses Heftes

Dazu muss er sich den konkreten Einzelfall anschauen. Ein pauschales „das haben wir noch nie gemacht“ wird billigem Ermessen sicher nicht gerecht. Der Arbeitgeber wird vor seiner Entscheidung zumindest mit dem oder der Beschäftigten sprechen, sich nötigenfalls kündigt machen und Lösungen durchdenken.

Ein weiteres Prinzip hat der Arbeitgeber zu beachten: er muss Gleiches gleich behandeln. Nur wenn er einen sachlichen Grund hat, darf er Mitarbeiterin B verweigern, was er A gewährt.

Beachtet der Arbeitgeber dies alles, dann hat er einen „Ermessensspielraum“ in seiner Entscheidung. Wo dessen Grenzen liegen und was eine „angemessene“ Berücksichtigung der Beschäftigteninteressen ist, führt immer wieder zu Streit und wurde bereits in unzähligen Gerichtsurteilen interpretiert.

Selbstverständlich kann das Prinzip des billigen Ermessens nur zum Tragen kommen, wenn es wirklich etwas zu Entscheiden gibt. Sind Angelegenheiten im Arbeitsvertrag, in den Arbeitsgesetzen oder im kirchlichen Tarifrecht ABD verbindlich vereinbart beziehungsweise vorgeschrieben, dann ist entsprechend der jeweiligen Vereinbarung oder Vorschrift zu verfahren. Wenn allerdings die Vereinbarung oder Vorschrift dem Arbeitgeber einen entsprechenden Entscheidungsspielraum lässt, dann ist dieser Spielraum gemäß „billigem Ermessen“ zu nutzen.

Beispiel: Beantragt ein Beschäftigter → Sonderurlaub aus familiären Gründen (gemäß § 28 ABD Teil A, 1.) muss dieser genehmigt werden, außer dringende betriebliche Gründe sprechen dagegen (→ Soll-Vorschrift). Die Genehmigung ist also keine Frage billigen Ermessens.

Ein Sonderurlaub aus anderen Gründen muss nicht genehmigt werden, aber er kann genehmigt werden (§ 28 ABD Teil A, 1.). Und bei einer → Kann-Regelung hat der Dienstgeber nach billigem Ermessen zu entscheiden.

Probezeit

Die Probezeit beträgt in der Regel sechs Monate (§ 2 ABD Teil A, 1.). Sind Arbeitsverträge ohne Sachgrund befristet, gelten die ersten sechs Wochen als Probezeit (§ 30 ABD Teil A, 1.). Wie der Name sagt, dient die Zeit der gegenseitigen Erprobung. Während der Probezeit kann deshalb das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne

Angabe von Gründen unter Einhaltung einer → **Kündigungsfrist** von zwei Wochen beendet werden.

Manchmal werden verkürzte Probezeiten vereinbart. Vollen Kündigungsschutz genießt ein Arbeitsverhältnis trotzdem erst, wenn es länger als sechs Monate bestanden hat und die übrigen Voraussetzungen für die volle Anwendung des → **Kündigungsschutzgesetzes** gegeben sind.

Eine Besonderheit ist das Arbeitsverhältnis, das ausdrücklich befristet „zur Erprobung“ geschlossen wird. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz lässt dies zu (§ 14 Abs. 1 Nr. 5). Ausdrücklich vorgesehen ist diese Möglichkeit in der Sonderregelung für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN**. Die Höchstdauer der Erprobung ist dort auf ein Jahr begrenzt (Nr. 13 ABD Teil B, 4.1).

Arbeitsvertrag

In Deutschland herrscht „Vertragsfreiheit“ – Vertragspartner können vereinbaren, was ihnen richtig und sinnvoll erscheint. Bei Arbeitsverträgen ist diese Vertragsfreiheit jedoch stark eingeschränkt, vor allem zum Schutz der Beschäftigten:

- Aus der → **Grundordnung** des kirchlichen Dienstes (Art. 7) ergibt sich, dass nur Arbeitsverträge geschlossen werden dürfen, für die das jeweilige kirchliche Tarifrecht gilt – vorausgesetzt die Einrichtung fällt unter die Grundordnung. So ist es kirchlichen Einrichtungen zum Beispiel nicht erlaubt, ein geringeres Entgelt oder eine höhere Wochenarbeitszeit als im kirchlichen Tarifrecht vorgeschrieben zu vereinbaren.

Das komplette Tarifrecht unter www.onlineABD.de



Arbeitgeberwünsche. Grenzenlos flexibel wünschen sich manche Arbeitgeber ihre Beschäftigten. Das Bundesarbeitsgericht hat Grenzen gesetzt. Vertragsklauseln mit mehr als 1/5 flexiblem Beschäftigungsanteil sind unwirksam.

Foto: M. Weidenthaler

- Auch staatliche Gesetze schränken die Vertragsfreiheit ein. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz legt zum Beispiel fest, unter welchen Bedingungen eine → **Befristung** zulässig ist.
- Kirchliche Stiftungen, insbesondere die Pfarreien, dürfen Verträge nur mit Genehmigung der Stiftungsaufsicht abschließen. Arbeitsverträge mit einer Kirchenstiftung sind „schwebend unwirksam“ bis die Genehmigung erteilt ist.
- Die Vereinbarungen im Arbeitsvertrag begrenzen das → **Direktionsrecht** des Arbeitgebers. Steht im Arbeitsvertrag als Tätigkeit etwa konkret „Bezügerechner“, muss der Arbeitgeber ihn oder sie auch entsprechend einsetzen. Steht dort „Verwaltungsmitarbeiter“, hat der Arbeitgeber eine Vielzahl von Möglichkeiten, dem oder der Beschäftigten Tätigkeiten zuzuweisen.

Sollen Musterarbeitsverträge in der Einrichtung verwendet werden, ist die → **Mitarbeitervertretung** vorher zu beteiligen (§ 29 Mitarbeitervertretungsordnung).

Arbeitsverträge sind schriftlich abzuschließen (§ 2 Abs. 1 ABD Teil A, 1.). Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung

tion nicht nach, ist trotzdem ein gültiger (mündlicher) Arbeitsvertrag entstanden.

Gelegentlich fordern Arbeitgeber Beschäftigte auf, neue Verträge zu unterschreiben. Nur selten tun sie dies ohne Grund. Beschäftigte sollten genau hinschauen und dann entscheiden, ob sie mit den neuen Vertragsbedingungen einverstanden sind, siehe auch → **Vertragsänderung auf S. 32.**

Nebenabrede zum Vertrag

Sollen für das Arbeitsverhältnis zusätzliche Bedingungen, die nicht im ABD geregelt sind, wirksam werden, müssen diese schriftlich als *Nebenabrede* in den Arbeitsvertrag aufgenommen oder als Ergänzung zum Arbeitsvertrag vereinbart werden (§ 2 Abs. 3 ABD Teil A,1.). Bei solchen Nebenabreden kann es zum Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle, private Dienstwagenutzung, dienstliche Nutzung des Privat-PKW, Umzugskostenerstattung, Stellung eines Kindergartenplatzes und so weiter gehen.

Es genügt nicht, wenn beim Einstellungsgespräch über derartige „Extras“ nur gesprochen und (scheinbar) eine Einigung erzielt wird. Auch später getroffene wichtige Vereinbarungen sollten schriftlich festgehalten werden. Das dient der Klarheit und vermeidet Konflikte. Ein neuer Vorgesetzter kann nicht wissen, was Beschäftigte mit dem Vorgänger alles mündlich vereinbart haben.

Nebenabreden zum Arbeitsvertrag können nicht gesondert gekündigt werden, es sei denn, eine Kündigungsmöglichkeit wurde ausdrücklich vertraglich festgelegt. **Beispiel: Es wurde im Arbeitsvertrag festgelegt, dass die Mitarbeiterin einen Zuschuss zur Fahrt zum Arbeitsplatz erhält. Einige Jahre später möchte der Arbeitgeber diese spezielle Vereinbarung wieder kündigen. Dies geht nur, falls in dem Vertrag eine Kündigungsmöglichkeit für diese Nebenabrede ausdrücklich vereinbart wurde.**

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten in manchen Fragen abweichende Regelungen. Beachten Sie die Hinweise in GROSSBUCHSTABEN.

Teilzeitvertrag

Im kirchlichen Bereich werden Teilzeitbeschäftigte exakt anteilig entlohnt. Wer statt 39 Stunden pro Woche nur 19,5 Stunden arbeitet, erhält auch genau die Hälfte an Bruttoentgelt. Auch → **geringfügig beschäftigte** 450 Euro-Kräfte werden entsprechend ihres Beschäftigungsumfangs bezahlt. Das schreibt das Teilzeit- und Befristungsgesetz vor. Alle Betriebe, auch private, in denen das Gesetz beachtet wird, verfahren so.

Bei einzelnen Sozial- und Sonderleistungen gibt es Ausnahmen – zu Gunsten der Beschäftigten. So erhalten auch Teilzeitkräfte zum Beispiel die volle → **Geburtsbeihilfe** oder → **Jubiläumzahlung**.

Aus familiären Gründen besteht Anspruch auf befristete Teilzeit, siehe S. 20.

Flexibler Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden. In engen Grenzen hat das Bundesarbeitsgericht flexible Beschäftigungsumfänge für zulässig erklärt.

So ist es zulässig, in einem Arbeitsvertrag zum Beispiel einen Beschäftigungsumfang von 20 Stunden pro Woche festzulegen, der bei Bedarf um 20% gekürzt werden darf. Dadurch hat beispielsweise der Träger einer Kindertageseinrichtung bei steigender Kinderzahl die Möglichkeit mehr Personalstunden anzuweisen, bei sinkender Buchung kann er wiederum Personalkosten einsparen, indem er die Wochenarbeitszeit reduziert. Und zwar ohne, dass er dazu das Einverständnis der Beschäftigten oder das Instrument der → **Änderungskündigung** braucht.

Für den oder die Beschäftigte heißt das, der Arbeitgeber bestimmt im Rahmen der vereinbarten Grenzen, wieviel der oder die Beschäftigte arbeitet und damit auch wieviel er oder sie verdient. Die gesetzliche Mindestankündigungszeit für Veränderungen des Beschäftigungsumfangs beträgt vier Tage. Beschäftigte, die auf ein fixes Einkommen angewiesen sind, sollten gut überlegen, ob sie eine flexible Beschäftigung vereinbaren.

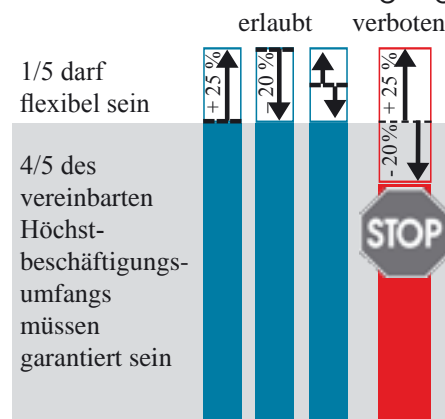
Das Bundesarbeitsgericht hat es für zulässig erklärt, dass im Arbeitsvertrag *entweder* eine Mindeststundenzahl vereinbart werden kann, von der um bis zu 25 %

flexibel nach oben abgewichen werden darf *oder* eine Höchststundenzahl, die um bis zu 20 % unterschritten werden kann. Eine darüber hinaus gehende Flexibilisierung ist unwirksam, da dies – nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts – eine verbotene Abwälzung des wirtschaftlichen Risikos auf den oder die Beschäftigten wäre.

Rechtsgrundlage: • „Arbeit auf Abruf“, § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz; • **zu den Grenzen: Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7.12.2005, 5 AZR 535/04.**

KIRCHLICHE SCHULEN: Nach der Sonderregelung für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft muss bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs um bis zu 20 % für ein Schuljahr hingenommen werden – auch ohne ausdrücklichen Passus im Arbeitsvertrag (**Nr. 4 Abs. 6 ABD Teil B, 4.1.**).

Grenzen flexibler Beschäftigung



Betriebsübergang

Wird eine Einrichtung, etwa ein Kindergarten, an einen anderen Eigentümer übergeben, etwa einen „Trägerverbund“, spricht man von „Betriebsübergang“. Dieser ist im Bürgerlichen Gesetzbuch § 613a geregelt. Vor einem Betriebsübergang muss der Arbeitgeber die Beschäftigten umfassend schriftlich unterrichten. Niemand darf aus Anlass eines Betriebsübergangs gekündigt werden. Die Ausstellung neuer Arbeitsverträge mit geänderten Vertragsbedingungen ist nicht erforderlich. Da der Vertrag weiter gilt, gilt auch das kirchliche Tarifrecht ABD weiter: vorausgesetzt der Arbeitsvertrag enthält die Bestimmung, dass das ABD beziehungsweise die Beschlüsse der Bayerischen Regional-KODA auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Dies ist in aller Regel der Fall.

Januar 2011 S. 8f; • eine hilfreiche Internetseite: www.arbeitsschutz-katholisch.de

Überlastungsanzeige

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Beschäftigten, Überlastungen dem Arbeitgeber anzuzeigen – vorausgesetzt aus der Überlastung ergibt sich eine Gefährdung der eigenen Gesundheit und Sicherheit oder eine Gefährdung anderer Personen.

Eine Überlastung kann verschiedene Ursachen haben. Oft sind es Personalmangel oder Zeitdruck. Können beispielsweise in einer Kindertageseinrichtung die Pausen nicht mehr genommen werden, weil sonst die Betreuung der Kinder nach den gesetzlichen Vorgaben unmöglich ist, sollte der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt werden.

Auch wenn kein unmittelbarer Gesundheitsschaden droht, kann eine Überlastungsanzeige sinnvoll sein. Etwa wenn ein Sachbearbeiter wegen Überlastung Fristen nicht mehr einhalten kann und so dem Dienstgeber finanzieller Schaden droht.

Wurde eine Überlastungsanzeige gestellt und tritt später ein Schaden ein, trifft den oder die Beschäftigte, der oder die alles Mögliche getan und beachtet hat, keine Mitschuld.

Im eigenen Interesse und weil er zu Schutzmaßnahmen gesetzlich verpflichtet ist, wird der Arbeitgeber eine Überlastungsanzeige in der Regel sehr ernst nehmen und Lösungsmöglichkeiten suchen. Eine Überlastungsanzeige sollte schriftlich erfolgen, damit der Sachverhalt belegbar ist. Eine besondere Form ist nicht vorgeschrieben.

Gegebenenfalls können Beschäftigte in gesundheitsgefährdenden Überlastungssituationen auch die Hilfe der Betriebsärzte in Anspruch nehmen.

Rechtsgrundlage: § 15f Arbeitsschutzgesetz.

Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien

Bereits die → **Grundordnung** für den kirchlichen Dienst legt fest, dass Beschäftigte

Leitfaden online

Ein Leitfaden zur Arbeitssicherheit in Kirchenstiftungen ist unter www.vbg.de erhältlich (28 Seiten, Zielgruppe Sicherheitsverantwortliche, Stichwort „Kirchengemeinde“ eingeben.). Das Arbeitsschutzgesetz, Informationen zur Biostoffverordnung ... finden Sie ebenfalls im Internet. Den gesuchten Begriff einfach in die Suchmaschine eingeben. Gute Informationen bieten die Seiten der Berufsgenossenschaften und www.arbeitsschutz-katholisch.de. Auch viele Diözesen stellen ausführliche Unterlagen zur Verfügung.



Ansprechpartner für Arbeitssicherheit für Kitas, Pfarreien, Bildungshäuser, diözesane Schulen ...

Fachstellen für Arbeitssicherheit in den Ordinariaten

Augsburg

André Hahn
0821/31 66-82 32
arbeitssicherheit@bistum-augsburg.de

Bamberg

Wolfgang Kübrich
09 51/5 02-15 86
wolfgang.kuebrich@erzbistum-bamberg.de
und Bertram Pelka
09 51/5 02-28 11
bertram.pelka@erzbistum-bamberg.de

Eichstätt

Adolf Metz
0 84 21/50-2 65
ametz@bistum-eichstaett.de

München und Freising

Sonja Ruef
0 89/21 37-18 45
sruef@eomuc.de
und Lothar Kestler
0 89/21 37-17 55
lkestler@eomuc.de

Passau

Thomas Rösch 08 51/3 93-33 10
thomas.roesch@bistum-passau.de
www.bistum-passau.de/rat-hilfe/arbeitssicherheit-und-gesundheitsschutz-0

Regensburg

Stefan Meier
09 41/5 97-11 93
smeier.gv@bistum-regensburg.de
und Peter Bauer
09 41/5 97-11 88
pbauer.gv@bistum-regensburg.de

Würzburg

Rainer Beutel
09 31/78 02 34-62
rainer.beutel@sbw-bau.de
und Stefan Strunz
09 31/78 02 34-63
stefan.strunz@sbw-bau.de

Berufsgenossenschaft

für Personal in den Kindertagesstätten:
Berufsgenossenschaft für
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Pappelallee 35/37

22089 Hamburg

0 40/2 02 07-0

www.bgw-online.de

für Friedhofsmesner:

Gartenbau-Berufsgenossenschaft

Frankfurter Straße 126

34121 Kassel

05 61/9 28-0

www.gartenbau.lsv.de

für kirchliche Beschäftigte soweit nicht anders zugeordnet:

Verwaltungsberufsgenossenschaft VBG

Deelbögenkamp 4, 22297 Hamburg

0 40/51 46-0

www.vbg.de

Zuständig für die Kinder in Kindertagesstätten

Kommunale Unfallversicherung Bayern

Ungererstraße 71, 80805 München

0 89/3 60 93-0

www.kuvb.de



Anspruch auf Fort- und Weiterbildung haben (Art. 9). Laut Grundordnung umfasst die berufliche Fortbildung auch die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes sowie die Bewältigung spezifischer Belastungen.

Diesen Fortbildungsanspruch konkretisiert das kirchliche Tarifrecht ABD unter dem Begriff „Qualifizierung“.

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf ein jährliches *Qualifizierungsgespräch* mit ihrer Führungskraft. Ziel ist es, den möglichen Fortbildungsbedarf zu ermitteln und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu planen.

Im ABD werden drei Arten von Qualifizierungsmaßnahmen unterschieden:

- Die vom Arbeitgeber veranlasste *Qualifizierungsmaßnahme*: Da es sich hier um eine angeordnete Qualifizierung (Pflichtfortbildung) handelt, sind die Kosten im Grundsatz vom Arbeitgeber vollständig zu tragen und der Zeitaufwand entsprechend den tariflichen Bestimmungen als Arbeitszeit zu werten (→ *Dienstreise*).
- Die *freiwillige berufliche Qualifizierung* im vom Arbeitgeber „anerkannten dienstlichen Interesse“: Bei diesen Maßnahmen übernimmt der Arbeitgeber die Hälfte der Kosten und gewährt bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung. Arbeitsbefreiung bedeutet, der oder die Beschäftigte muss an diesem Tag nicht arbeiten. Er oder sie hat aber keinen Anspruch auf Gutschrift von darüber hinaus gehender Zeit.
- *Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen ohne anerkanntes dienstliches Interesse*: Die Kosten sind in diesen Fällen vom Beschäftigten zu tragen. Der Arbeitgeber gewährt jährlich bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung. Diese Form der Qualifizierung kommt vor allem dann in Frage, wenn die Fortbildung zwar berufsbezogen ist, aber keinen direkten Nutzen für die derzeit ausübende Tätigkeit hat.

Rechtsgrundlage für Qualifizierungsgespräch und Qualifizierung: § 5 und § 5a ABD Teil A, 1.

Zusätzlich gibt es – im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten – für die Teilnahme an Exerzitien, Einkehrtagen und Wallfahrten bis zu drei Tage → **Arbeitsbefreiung** pro Jahr (§ 29 ABD Teil A, 1.).

Einige → **Dienststörungen** enthalten zu Fortbildungen oder Exerzitien eigene Regelungen. So stehen dem pädagogischen Personal in Kindertageseinrichtungen fünf Tage Arbeitsbefreiung für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen zu (§ 7 Abs. 3 ABD Teil C, 7.). Ebenso gibt es für Gemeindefereenten

und -referentinnen sowie Pastoralreferenten und -referentinnen weitergehende Fortbildungsregelungen.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN sind berechtigt und verpflichtet, sich innerhalb von vier Jahren insgesamt zwölf Tage fortzubilden (Nr. 3 ABD Teil B, 4.1).

Ausführliche Informationen rund um das Thema

Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung:
• KODA Kompass 58, Juni 2015, S. 7-11

Umsetzung, Versetzung, Abordnung

Im Rahmen des → **Arbeitsvertrages** können Beschäftigte aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen umgesetzt, versetzt oder abgeordnet werden.

Eine *Umsetzung* ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb der selben Dienststelle oder Einrichtung. Umsetzungen sind im Grundsatz zulässig. Auch die neue Tätigkeit muss natürlich der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag entsprechen. Eine Umsetzung liegt zum Beispiel vor, wenn eine Erzieherin innerhalb der Einrichtung von der Hortgruppe in die Krippengruppe umgesetzt wird.

Versetzung bedeutet, dass bei demselben Arbeitgeber ein Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle oder Einrichtung des gleichen Arbeitgebers dauerhaft zugewiesen wird. Eine Mitarbeiterin wird etwa von der diözesanen Schule in A. zur diözesanen Schule in B. versetzt.

Die *Abordnung* erfolgt im Unterschied zur Versetzung nur für bestimmte Zeit. Sie kann sogar zu einem anderen Arbeitgeber erfolgen – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Eine Abordnung kann zum Beispiel vorliegen, wenn eine Gemeindefereentin für zwei Jahre einem eigenständigen kirchlichen Verband als Bildungsreferentin zugeteilt wird.

Die → **Dienststörung** für Religionslehrer und -lehrerinnen i. K. legt fest, dass bei einem Stellenwechsel (Schulwechsel) wie bei einer Versetzung zu verfahren ist.

Eine *Versetzung an einen anderen Arbeitsort* oder eine *Abordnung für mehr als drei Monate* ist nur nach Anhörung des oder der Betroffenen zulässig. Ist er oder sie mit der Versetzung oder Abordnung nicht einverstanden, muss der Arbeitgeber vor einer Entscheidung die dienstlichen Interessen gegen die persönlichen und familiären Interessen des oder der Beschäftigten abwägen. Diese Abwägung muss dem Grundsatz → **billigen Ermessens** genügen. Die → **Mitarbeitervertretung** ist vor einer Versetzung oder einer Abordnung für mehr als drei Monate zwingend zu beteiligen.

Umsetzung, Versetzung oder Abordnung ist immer nur in den Grenzen des konkreten Arbeitsvertrages zulässig: Ist in dem Vertrag zum Beispiel als Arbeitsort „München“ vereinbart, dann ist eine Versetzung an einen anderen Ort nur mit Einverständnis des oder der Beschäftigten möglich. Weigert sich der oder die Beschäftigte und ist eine Weiterbeschäftigung in München schlicht nicht möglich, kann der Arbeit-



Frei für Exerzitien. Angebote gibt es im Internet und bei den Ordinariaten.



Umsetzung. Im Rahmen der Arbeitsvertrages kann der Arbeitgeber einen anderen Arbeitsplatz zuweisen.
Foto: Fotolia.com

geber versuchen, den Wechsel mit einer → **Änderungskündigung** zu erzwingen.

Wird durch den Wechsel ein Umzug nötig, erhalten Beschäftigte einen Tag → **Arbeitsbefreiung**. Für die Erstattung von notwendigen Umzugskosten bei angeordneten Versetzung und Abordnungen gelten zumeist diözesane Umzugskostenregelungen.

Rechtsgrundlage: • § 4 ABD Teil A, 1. – die TVöD-Rechtskommentare beachten; • zur Beteiligung der Mitarbeitervertretung § 29 Abs 1, § 35 Abs. 1 MAVO.

Verschwiegenheit

Bei den „allgemeinen Arbeitsbedingungen“ im kirchlichen Tarifrecht ABD wird die Verschwiegenheit als erste genannt (§ 3 ABD Teil A, 1.). Sie soll die Interessen des Arbeitgebers wahren und das Persönlichkeitsrecht der Menschen schützen, die sich an kirchliche Stellen wenden.

Unter diese allgemeine Regelung fallen Angelegenheiten

- für die Verschwiegenheit auf Grund gesetzlicher Vorschriften vorgeschrieben ist und
- Angelegenheiten, für die der Arbeitgeber Verschwiegenheit ausdrücklich angeordnet hat.

Unter den Begriff „gesetzliche Vorschriften“ fallen Gesetze, Verordnungen, aber auch manche Satzungen und tarifliche Regelungen. Beispiele sind das Steuergeheimnis in der Abgabenordnung, das Sozialgeheimnis im Sozialgesetzbuch oder das Datengeheimnis im Bundesdatenschutzgesetz. Im kirchlichen Bereich wird letzteres durch die Vorschriften der Kirchlichen Datenschutzordnung ergänzt. Vom Grundsatz her vertraulich sind die persönlichen Angelegenheiten anderer Menschen, die im Rahmen des Dienstes bekannt werden (Daten, Personalakten, Prüfungsergebnisse, familiäre Verhältnisse ...).

Ansonsten besteht Verschwiegenheitspflicht dann, wenn der Arbeitgeber Angelegenheiten für vertraulich oder geheim erklärt. Dafür genügt ein mündlicher Hinweis des Vorgesetzten oder der Vermerk „vertraulich“ auf einem Schreiben.

Der Klarheit wegen wird der Arbeitgeber schon bei Antritt des Dienstes schriftlich über die Verschwiegenheit belehren. Ein allgemeiner Hinweis wie „geheim ist alles, was der Geheimhaltung bedarf“ genügt nicht. Der Arbeitgeber muss konkret erläutern, mit welchen Angelegenheiten wie

umzugehen ist (vgl. TVöD-Kommentare).

Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheit ist eine Arbeitsvertragsverletzung. Sie kann mit einer Ermahnung, → **Abmahnung** und in sehr schweren Fällen sogar mit einer → **Kündigung** geahndet werden.

Erlaubt ist es *eigene persönliche Angelegenheiten* (etwa die Höhe des eigenen Entgelts) anderen gegenüber preiszuge-



Ja nichts weitersagen. Wer Dienstgeheimnisse weitergibt, riskiert eine Abmahnung oder Kündigung.

Foto: bilderbox

ben. Erlaubt ist es auch Informationen weiterzugeben, falls dies zur Wahrung eigener Rechte erforderlich ist. So kann es Beschäftigten nicht unter Berufung auf die Verschwiegenheit verboten werden ihr Beschwerderecht bei der → **Mitarbeitervertretung** wahrzunehmen.

In besonderen Fällen kann es im „*öffentlichen Interesse*“ erlaubt sein, vertrauliche Informationen an Behörden oder gar an die Öffentlichkeit zu geben. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte erklärte aus diesem Grund die Kündigung einer Altenpflegerin für unwirksam, die wegen von ihr behaupteter Missstände in der Einrichtung als letztes Mittel Strafanzeige erstattet und sich an die Öffentlichkeit gewandt hatte (Urteil vom 21. Juli 2011 Beschwerde Nr. 28274/08).

Für Beschäftigte im Pfarrbüro, Religionslehrkräfte sowie LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gibt es auf Grund der → **Dienststörungen** besondere Verschwiegenheitsregelungen. Für diese

Berufsgruppen gilt, dass im Grundsatz alle dienstlichen Angelegenheiten der Verschwiegenheit unterliegen. Ausgenommen sind Dinge, die unbedeutend oder offenkundig sind – also die jeder weiß beziehungsweise wissen kann – und Angelegenheiten, die im dienstlichen Verkehr weiter zu geben sind. Im Rahmen der Tätigkeit dürfen also, soweit notwendig, Angelegenheiten und

Daten weitergegeben werden – auch wenn die gleichen Angelegenheiten Außenstehenden gegenüber geheim zu halten sind. Daher ist zum Beispiel die in den letzten Jahren vertretene Rechtsmeinung, dass Lehrkräfte ihre Noten sogar gegenüber den anderen Mitgliedern der Klassenkonferenz geheim zu halten hätten, unsinnig. Eine sinnvolle pädagogische Arbeit setzt das Wissen um den Leistungsstand der Schüler voraus.

„Lehrerdienstordnung“ und „Kirchliche Lehrerdienstordnung“ legen zusätzlich fest, dass Spannungen innerhalb der Schule vertraulicher Behandlung bedürfen und dass Auskünfte gegenüber den Medien nur von der Schulleitung beauftragte Lehrkräfte geben dürfen.

Rechtsgrundlage für die berufsspezifischen Regelungen:

- § 2 Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro, ABD

Teil C, 8.;

- für an öffentlichen Schulen tätige Lehrkräfte § 14 Lehrerdienstordnung;
- an KIRCHLICHEN SCHULEN § 13 Kirchliche Lehrerdienstordnung, siehe Anhang II, 6. zum ABD.

Erweitertes Führungszeugnis

Im Zuge der Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen ist der Arbeitgeber berechtigt, von Beschäftigten, deren Tätigkeit geeignet ist, Kontakt mit Minderjährigen aufzunehmen, regelmäßig die Vorlage eines aktuellen „erweiterten Führungszeugnisses“ zu verlangen. Darüber hinaus darf er von ihnen auch eine Selbstverpflichtungserklärung einfordern.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 9 ABD Teil A, 1.; der Text der zu verwendenden „Selbstauskunft und Verpflichtungserklärung“: Anlage G zum ABD Teil A, 1.

Geschenkannahme

Kirchlichen Beschäftigten ist die Annahme von „Belohnungen, Geschenken, Provisionen oder sonstigen Vergünstigungen“ in Zusammenhang mit ihrem Dienst verboten. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Besonders heikel sind „Geschenke“ von Firmen. Diese werden selten aus reiner Zuneigung gegeben. Für einen Plastikkugelschreiber mit Werbeaufdruck wird sich nun kaum ein Arbeitgeber interessieren. Sehr wohl aber für das Angebot, den 10 %igen Firmenrabatt auch privat in Anspruch nehmen zu können. Das Verbot der Geschenkannahme gilt immer, egal ob es sich im konkreten Fall um einen Bestechungsversuch handelt oder nicht. Wem Geschenke oder Vergünstigungen angeboten werden, der sollte dies dem Vorgesetzten mitteilen und den Vorgesetzten entscheiden lassen. Hilfreich ist es, wenn eine generelle Absprache für die Einrichtung getroffen wird.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 2 ABD Teil A, 1.

Mitarbeitergespräch

Im weitesten Sinn fällt jedes Gespräch zwischen Führungskraft und Beschäftigten unter den Begriff Mitarbeitergespräch:

So gibt es die „klassische“ *Dienstbesprechung*, in der Aufgaben verteilt, Termine koordiniert oder Arbeitsergebnisse präsentiert werden.

Daneben haben die Beschäftigten nach ABD Anspruch auf ein jährliches **→ Qualifizierungsgespräch** (§ 5 ABD Teil A, 1.).

Auch müssen in regelmäßigen Abständen *Sicherheitsbelehrungen* (**→ Gesundheits- und Arbeitsschutz**) durchgeführt und dokumentiert werden.

Weitere mögliche Anlässe für ein Mitarbeitergespräch sind beispielsweise das Ende der **→ Probezeit**, die Rückkehr aus



Jahresgespräch. Klare Ziele, offenes Feedback und optimale Unterstützung durch die Führungskraft – gute Jahresmitarbeitergespräche nutzen der Einrichtung und den Beschäftigten.

Foto: bilderbox

→ Mutterschutz und Elternzeit oder nach längerer Krankheit, ein Gespräch im Rahmen des **→ Betrieblichen Eingliederungsmanagements**.

Im engeren Sinn wird der Begriff „Mitarbeitergespräch“ für ein besonderes strukturiertes Rückschau- und Planungsgespräch unter vier Augen benutzt. Da es meist jährlich stattfindet, wird es auch „*Jahresmitarbeitergespräch*“ genannt. Inhalte eines solchen Gesprächs, das sich häufig an Leitfäden oder Checklisten orientiert, können persönliche Rückmeldung, Lob und Kritik, die Vereinbarung von Zielen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sein. Gelungene Mitarbeitergespräche brauchen Vorbereitung, Zeit und Vertrauen zwischen den Beteiligten. Häufig werden die Ergebnisse der Gespräche in einem vertraulichen Protokoll festgehalten, das dann Ausgangspunkt für das nächste Mitarbeitergespräch ist. Inzwischen gibt es in vielen kirchlichen Einrichtungen betriebliche Regelungen für die Durchführung von Jahresmitarbeitergesprächen.

Im Grundsatz sind Beschäftigte im Rahmen des **→ Direktionsrecht** verpflichtet an angeordneten Mitarbeitergesprächen teilzunehmen. Beschäftigte können in bestimmten Fällen ein Mitglied ihrer **→ Mitarbeitervertretung** zum Gespräch hinzuziehen. Sie haben dieses Recht, wenn es um Schwierigkeiten geht, die zu einer Gefährdung des Arbeitsplatzes führen können (etwa eine Abmahnung) oder wenn es um den Abschluss eines Aufhebungs- oder Änderungsvertrages geht.

Wer mir weite

Erste Ansprechpartnerin bei Fragen und Problemen ist oft die Personal- oder Bezügestelle. Sollte ein Problem so nicht lösbar sein, können sich Beschäftigte an ihre **→ Mitarbeitervertretung** (MAV) wenden – falls die Beschäftigten eine solche gewählt haben. Die MAV gibt Auskünfte, begleitet auf Wunsch in Personalgesprächen und vertritt Anliegen der Beschäftigten.

Für spezielle Fragen gibt es eine Reihe weiterer Stellen:

Haftung und Versicherung:

Die diözesanen Ansprechpartner finden Sie auf Seite 33.

Arbeitssicherheit:

Die diözesanen Fachkräfte für Arbeitssicherheit finden Sie auf S. 9.

Betriebsärzte:

Die meisten Einrichtungen werden durch betriebsärztliche Dienste betreut. Die Ansprechpartner erfahren Sie in Ihrer Einrichtung oder auch bei den diözesanen Fachkräften für Arbeitssicherheit (S. 9).

Schwerbehinderung:

In Einrichtungen mit wenigstens fünf schwerbehinderten Menschen ist eine Vertrauensperson und eine stellvertretende Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten zu wählen. Näheres siehe Sozialgesetzbuch IX, Kapitel 5. In einigen Diözesen können sich Beschäftigte in Einrichtungen, die keine eigene Schwerbehindertenvertretung haben, mit Anfragen an die Vertrauensperson des Ordinariats wenden. (zum Thema Schwerbehinderung siehe auch S. 29)

Jugendvertreter:

In Einrichtungen mit wenigstens fünf Beschäftigten unter 18 Jahren beziehungsweise unter 25 Jahren soweit sie zur Ausbildung beschäftigt sind, werden „Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden“ gewählt. Sie arbeiten eng mit der **→ Mitarbeitervertretung** zusammen. Näheres in der Mitarbeitervertretungsordnung §§ 48 bis 51.

Gewerkschaften/Verbände:

Auch im kirchlichen Bereich haben Berufsverbände und Gewerkschaften Einfluss und Bedeutung. Sie vertreten die Belange



rhilft WILL-KOMMEN

ihrer Mitglieder und geben individuelle Auskünfte und Unterstützung. Große Organisationen haben eigene Juristen und vertreten Mitglieder auch vor Gericht.

Kirchenstiftungsaufsicht:

Pfarreien unterliegen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse der Stiftungsaufsicht. Oft kann sie bei arbeitsvertraglichen Fragen weiterhelfen. Sie ist im jeweiligen Ordinariat angesiedelt.

Diskriminierung:

Große Einrichtungen haben eigene „AGG-Beauftragte“, die Beschwerden über Diskriminierung nachgehen (AGG=Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). In kleinen Einrichtungen nimmt diese Aufgabe oft der Personalverantwortliche wahr.

Gleichstellung:

Große Einrichtungen, wie die Ordinariate, haben Gleichstellungsbeauftragte, die sich um die Chancengleichheit und die geschlechtergerechte Behandlung von Frauen und Männern kümmern.

Sexuelle Gewalt:

Jede Diözese hat sogenannte Missbrauchsbeauftragte. Die Kontaktdaten sind beim Ordinariat zu erfahren.

Umweltschutz:

Die Kontaktdaten der diözesanen Fachkräfte erfahren Sie beim Ordinariat.

Rechtsberatung:

Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen dürfen allgemeine Auskünfte und Informa-

tionen geben. Rechtsberatung und gerichtliche Vertretung bieten Gewerkschaften und große Verbände. Beschäftigte der Erzdiözese München und Freising erhalten kostenfreie Rechtsberatung bei der KAB-Diözesanstelle in München – auch wenn sie nicht Mitglied der KAB sind.

Wer einen Anwalt in Anspruch nimmt, sollte gegebenenfalls mit seiner Rechtsschutzversicherung vorab die Kostenübernahme klären. Bei der Wahl des Anwalts ist zu bedenken, dass es nur sehr wenig Gerichtsverfahren im kirchlichen Bereich gibt und nur wenige Anwälte intensivere Kenntnisse in kirchlichen Spezialfragen haben.

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

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

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

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

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

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

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

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

Die KODA-Dienstnehmervertreter Ihrer Diözese erreichen Sie per Email unter: Nachname@kodakompass.de
Post-, und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Telefon 08 21/50 89 53-0.
Wir geben gern Auskunft zu tariflichen Regelungen. Wir dürfen aber keine Rechtsberatung durchführen.

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

KODA-Mitarbeiterseite

- Wochenarbeitszeit und Dienstplan
- Pausen
- Arbeitsbefreiung
- Mehrarbeit und Überstunden
- Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Bereitschaftszeit
- Arbeitszeitkonto
- Erholungsurlaub
- Feiertage
- Betriebsurlaub und Schließzeiten
- Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeit
- Dienstreise
- Nebentätigkeit
- Sabbatjahr

Arbeitszeit ist Lebenszeit

Wussten Sie, dass Sie als Pate für die Firmung frei bekommen und dass Schwerbehinderte mehr Urlaub haben? Erfahren Sie, was der Unterschied zwischen Mehrarbeit und Überstunden ist und wie man die Arbeitszeit bei Dienstreisen richtig aufschreibt.

Wochenarbeitszeit und Dienstplan

Die wöchentliche Arbeitszeit Vollbeschäftigter beträgt derzeit 39 Stunden. Richtet sich die Arbeitszeit nach einem Dienstplan, kann diese Zeit auch vorübergehend unter- oder überschritten werden. Sie muss jedoch im Zeitraum von einem Jahr im Durchschnitt 39 Stunden pro Woche betragen. **So ist es zum Beispiel zulässig 2 Wochen lang einen Beschäftigten im Dienstplan nur mit 35 Stunden einzuteilen und dafür in den nächsten 2 Wochen mit 43 Stunden – im Durchschnitt bleibt es bei 39 Stunden.**

Ist ein Dienstplan bekannt gemacht, ist er für beide Seiten verbindlich und „im Soll“ nicht veränderbar. Beschäftigte können also bei geringem Arbeitsanfall nicht ohne ihr Einverständnis früher heimgeschickt werden. Dienstpläne müssen

rechtzeitig bekannt gemacht werden, als Faustregel gilt: Die Dienstplanlaufzeit geteilt durch 2 ist die Ankündigungsfrist. Ein 4-Wochen-Plan muss also spätestens 2 Wochen vorher bekannt gegeben werden. Die Gestaltung von Dienstplänen ist mitbestimmungspflichtig, sofern die Beschäftigten in ihrer Einrichtung eine **→ Mitarbeitervertretung** gewählt haben.

Müssen Beschäftigte wegen unvorhergesehener Ereignisse (zum Beispiel Erkrankung eines Kollegen) länger arbeiten als im Soll-Dienstplan ausgewiesen, entstehen **→ Mehrarbeit oder Überstunden.**

Rechtsgrundlage: Allgemeine Arbeitszeitregelungen in § 6 ABD Teil A, 1.

Informationen zum Einsatz von Dienstplänen insbesondere in Kindertagesstätten im KODA Kompass 40, März 2010, S. 12-16.

Für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gelten die Arbeitszeitregelungen für entsprechende Lehrkräfte des Freistaates Bayern.

Pausen

Wer länger als 6 Stunden arbeitet, muss mindestens 30 Minuten Pause erhalten. Sind es mehr als 9 Stunden, stehen Beschäftigten mindestens 45 Minuten Pause zu. Pausen sind im Voraus festzulegen und zählen nicht zur Arbeitszeit. Sie können auch in kleinere Abschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Wie der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Pause zu gewähren, muss auch der Beschäftigte spätestens nach 6 Stunden Arbeit am Stück tatsächlich seine Pause einhalten.

Geregelt in § 4 Arbeitszeitgesetz.

Für Jugendliche unter 18 Jahren sind 30 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit ab 4,5 Stunden vorgeschrieben und eine



Zwangspause. Das Gesetz schreibt nach spätestens sechs Stunden Arbeit eine Pause vor – auch wenn der oder die Beschäftigte lieber durcharbeiten möchte.
Foto: bilderbox



Eilige Angelegenheit. In bestimmten Fällen erhalten Beschäftigte frei – bezahlt und ohne Abzug vom Urlaub. Foto: bilderbox

Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden. **Geregelt in § 11 Jugendarbeitsschutzgesetz.**

Arbeitsbefreiung

Zu bestimmten Anlässen haben Beschäftigten Anspruch darauf, dass sie bezahlt von der Arbeit freigestellt werden und diese Zeiten auch nicht nacharbeiten müssen. Dazu gehören familiäre Anlässe von Geburten bis zu Sterbefällen oder Krankheit naher Angehöriger, dienstlich veranlasste Umzüge an einen anderen Ort oder Dienstjubiläen, kirchliche Ereignisse wie Taufen oder Hochzeiten. In genau definierten Fällen erhält man eine bestimmte Anzahl an Tagen Arbeitsbefreiung.

Bei Arbeitsbefreiung *aus Anlass* der Niederkunft der Ehefrau, eines Todesfalls oder eines Umzugs aus dienstlichen Gründen muss die Arbeitsbefreiung nicht am Tag des Ereignisses in Anspruch genommen werden. Es reicht ein enger zeitlicher Zusammenhang. So ist es legitim, wenn der oder die Beschäftigte den „Umzugstag“ erst ein oder zwei Wochen nach dem Umzug nimmt, um zum Beispiel die restlichen Kisten auszupacken.

Arbeitsbefreiungen gibt es nach be-

trieblicher Möglichkeit auch zur Teilnahme an Exerzitien, Wallfahrten, Katholikentagen und evangelischen Kirchentagen. Schließlich gibt es Arbeitsbefreiung noch für staatsbürgerliche Pflichten und Verpflichtungen im Rahmen von Berufsverbänden und Gewerkschaften.

Wo dieser Katalog nicht greift, kann der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen bis zu drei Tagen bezahlt frei geben.

Außerdem erhalten die Beschäftigten eine Freistellung von der Arbeit am 15. August sowie am 24. und 31. Dezember. Ferner gibt es Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an freiwilligen **→ Qualifizierungsmaßnahmen.**

Geregelt in • § 29 ABD Teil A, 1.; • kalendermäßig freie Tage in § 6 Abs. 3 ABD Teil A, 1.

Genauere Infos und eine Auflistung der Befreiungsanlässe im KODA Kompass 56, Dezember 2014, 12f;

Mehrarbeit und Überstunden

Manchmal gibt es soviel Arbeit, dass sie in der vereinbarten Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist. Dann kann es zu Mehrarbeit oder zu Überstunden kommen.

Mehrarbeit sind Arbeitszeiten, die *Teilzeitkräfte* über ihr vereinbartes wöchentliches Stundenmaß hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

Vollbeschäftigter (derzeit 39 Stunden) leisten. Mehrarbeit wird durch Freizeit ausgeglichen oder wie normale Arbeit bezahlt.

Werden die 39 Stunden pro Woche überschritten, dann können *Überstunden* entstehen. Überstunden müssen vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder zumindest stillschweigend genehmigt sein. Werden die zusätzlichen Arbeitsstunden bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen, dann zählen sie nicht als Überstunden.

Bei *Gemeindereferenten/-innen* und *Pastoralreferenten/-innen* wird nur auf schriftliche Anweisung hin geleistete zusätzliche Arbeit als Mehrarbeit oder Überstunden anerkannt (siehe Dienstordnungen).

Sind Überstunden angefallen, entsteht Anspruch auf „Überstundenentgelt“ und *zusätzlich* „Überstundenzuschlag“. Das Überstundenentgelt richtet sich nach der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. Der Überstundenzuschlag beträgt 30 % des Stundenentgelts in den Entgeltgruppen 1 bis 9 (im Sozial- und Erziehungsdienst: S 2 bis S 14) und 15 % in den Entgeltgruppen 10 bis 15 (S 15 bis S 18). Der Zuschlag wird aus der individuellen Entgeltgruppe auf Basis der Stufe 3 berechnet. Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 sind das zum Beispiel 4,58 Euro pro Stunde, in der Entgeltgruppe 13 sind das 3,61 Euro zusätzlich. Die *Überstundenzuschläge* sind immer zu zahlen, egal ob die zusätzlichen Stunden später durch Freizeit ausgeglichen oder ausbezahlt werden.

In Einrichtungen, in denen nach **→ Dienstplan** gearbeitet wird, können Mehrarbeit beziehungsweise Überstunden entstehen, wenn die im *Soll-Dienstplan eingetragene Arbeitszeit* überschritten wird. **Stehen im Dienstplan zum Beispiel 40 Stunden, dann ist die 40ste Stunde**

	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

Mesner, Kirchenmusiker

Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

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

Weiter finden Sie auf unserer Homepage ein Excel-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von Mesnern und Mesnerinnen.

Unter www.kodakompass.de, Rubrik *themenABC*, Stichwort *Mesner* oder *Kirchenmusiker*.



zunächst reguläre dienstplanmäßige Arbeitszeit. Muss der oder die Beschäftigte aber über die 40 eingetragenen Stunden hinaus arbeiten, können Mehrarbeit oder zuschlagspflichtige Überstunden anfallen.

In Einrichtungen mit *Gleitzeit-, Rahmenzeit- oder Arbeitszeitkorridor-Regelungen* entstehen Überstunden, wenn die dort festgelegten Grenzen überschritten werden.

Teilzeitkräfte können zu Mehrarbeit und Überstunden nur mit ihrem Einverständnis herangezogen werden, oder wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Diese Vorschrift dient dem Schutz von Beschäftigten, die zum Beispiel aufgrund familiärer Verpflichtungen oder eines zweiten Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber zeitlich nur eingeschränkt zur Verfügung stehen können oder wollen.

→ *Schwerbehinderte Menschen* haben nach § 124 Sozialgesetzbuch IX Anspruch darauf, dass sie auf Verlangen hin von Mehrarbeit freigestellt werden. Gemeint ist im Sinne des Sozialgesetzbuches jede über acht Stunden hinausgehende tägliche Arbeit.

Religionslehrkräften i. K. wird für zusätzliche Arbeit kein Überstundenzuschlag gewährt (§ 8 Abs. 9 ABD C, 4.).

Tarifliche Regelung: ABD, Teil A, 1. § 7 (Definition), § 8 (Ausgleich), § 43 (Zuschlagsberechnung) und § 6 Abs. 5 (Verpflichtung).

Genauere Infos über die Verpflichtung zu Mehrarbeit und Überstunden: KODA Kompass 56, Dezember 2014, S. 21.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten für die Vergütung von Mehrarbeit die Vorschriften für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Davon abweichend gibt es für angeordnete regelmäßige Mehrarbeit



Ich bin dann mal weg. Einmal vereinbarter Urlaub ist verbindlich.

Foto: Daniela Klaghofer / pixello.de

über mindestens fünf zusammenhängende Monate hinaus ein entsprechend höheres reguläres Entgelt (**Protokollnotiz zu ABD B. 4. SR-L, jeweils Nr. 4 (3)**).

Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Bereitschaftszeit

Manche Berufe bringen es mit sich, dass Beschäftigte auch außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit greifbar sein müssen. Wer *Bereitschaftsdienst* leistet, muss sich an einem bestimmten Ort aufhalten (in der Regel die Dienststelle), um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Dies zählt als Arbeitszeit und wird vergütet nach einer Bewertung, die vom Arbeitsanfall abhängt.

Verbreiteter im ABD-Bereich ist *Rufbereitschaft*. Auch sie wird außerhalb

der normalen Arbeitszeit zusätzlich angeordnet. Wer Rufbereitschaft leistet, muss (telefonisch) erreichbar sein und im Bedarfsfall in einer angemessenen Zeit die Arbeitsstelle erreichen können. Für dieses Bereithalten wird im Regelfall (Rufbereitschaft über zwölf Stunden Dauer) eine Pauschale bezahlt oder – auf Wunsch der Beschäftigten – entsprechende Freizeit gewährt. Dauert die Rufbereitschaft unter zwölf Stunden, gibt es je Stunde 12,5 % des Stundenentgelts. Jeder tatsächliche Ruf wird einschließlich Wegezeit auf volle Stunden aufgerundet und gesondert vergütet. Telefonische Einsätze werden zusammengezählt und dann aufgerundet.

Für die Berechnung der zulässigen Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten gilt: Das reine Bereithalten zählt nicht als Arbeitszeit, wohl aber die tatsächlichen Einsätze.

Teilzeitkräfte müssen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nur leisten, wenn sie sich damit einverstanden erklären oder dies im Arbeitsvertrag vereinbart haben.

Bereitschaftszeiten unterscheiden sich von Bereitschaftsdienst dadurch, dass sie innerhalb der regelmäßigen Dienstzeit liegen. Die Zeiten sind also bereits in die im Arbeitsvertrag vereinbarte Zeit eingerechnet. Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet und im Dienstplan nicht gesondert ausgewiesen. In Bereitschaftszeiten darf maximal zur Hälfte tatsächlich Arbeit anfallen. So kann etwa ein Hausmeister 48 Stunden verfügbar sein, davon dann aber höchstens 30 Stunden in Vollarbeit und 18 Stunden in Bereitschaft.

SOLL und KANN 2 Worte, die jeder verstehen sollte

Im Arbeits- und Tarifrecht haben die Begriffe SOLL und KANN andere Bedeutungen als in der Umgangssprache:

Wenn im kirchlichen Tarifrecht ABD steht „soll Sonderurlaub gewährt werden“ ist damit gemeint, dass Sonderurlaub gewährt werden MUSS!, außer besondere, außergewöhnliche Gründe machen dies unmöglich oder für den Arbeitgeber unzumutbar.

Steht im kirchlichen Tarifrecht „kann Arbeitsbefreiung gewährt werden“, ist damit gemeint, dass der Arbeitgeber für

diesen speziellen Einzelfall nach → **billigem Ermessen** entscheiden muss. Dabei hat er eine gerechte Interessensabwägung vorzunehmen. Darüber hinaus muss er vergleichbare Fälle auch in vergleichbarer Weise behandeln.

Nicht jedem ist die juristischen Bedeutung der Begriffe SOLL und KANN immer bewusst – machen Sie Vorgesetzte gegebenenfalls darauf aufmerksam.

Eine ausführliche Erläuterung mit Beispielen im KODA Kompass 56, Dezember 2014, S. 22f.

Geregelt im ABD Teil A, 1. § 6 Abs. 5 (Verpflichtung), § 7 Abs. 3f. (Definition), § 8 Abs. 3f. (Ausgleich), § 9 (Bereitschaftszeit).

Zu Rufbereitschaft: KODA Kompass 37, April 2009, S. 8f, die dort angegebenen Stundenentgelte sind inzwischen höher.

Arbeitszeitkonto

Jetzt mehr arbeiten und die gesammelte Zeit später wieder abbauen – das lässt sich über ein Arbeitszeitkonto bewerkstelligen. → **Zeitzuschläge**, → **Überstunden** und einzelne mit Zustimmung des Arbeitgebers nicht genommene Urlaubstage können einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Die Entnahme von Zeitguthaben erfolgt in gegenseitigem Einvernehmen. Bislang nutzten allerdings nur wenige Einrichtungen die Vorteile von Arbeitszeitkonten.

Von *Religionslehrkräften i. K.* können ganzjährige Mehrarbeitsstunden sowie einzelne zusätzliche Stunden auf ein Arbeitszeitkonto eingebracht werden.

Beschäftigte im *pastoralen Dienst* können pauschal Zeiten einbringen, für die sie eine zusätzliche schriftliche Anweisung über ihre normale Tätigkeit hinaus erhalten haben. **Rechtsgrundlage:** ABD Teil D, 4.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN kann ein verpflichtendes Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Dafür gelten die Vorschriften für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Ein freiwilliges Arbeitszeitkonto kann zwischen Schulträger und Lehrkraft vereinbart werden.

Erholungsurlaub

Bei einer Fünf-Tage-Woche erhalten Beschäftigte 30 Tage Urlaub, Auszubildende 28 Tage. Ist die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger Tage verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. **Das bedeutet, ein Kirchenmusiker mit 6-Tage-Woche erhält 36 Tage Urlaub, arbeitet er nur 4 Tage pro Woche erhält er 24 Tage.**

Urlaub wird – auch bei Teilzeitkräften – stets in Tagen genommen. Ob der oder die Beschäftigte an einem Urlaubstag viele oder wenige Stunden hätte arbeiten müssen ist ohne Belang.

Urlaub gibt es immer für das Kalenderjahr. Er kann übertragen und bis 31. März des Folgejahres angetreten werden. „Angetreten bis 31. März“ heißt, dass der erste Urlaubstag des Resturlaubs noch im März liegen muss. Bis 31. Mai übertragen

werden kann der Resturlaub nur, soweit er aus betrieblichen oder Krankheitsgründen noch nicht genommen werden konnte.

Wer schwerbehindert ist (Behinderungsgrad mindestens 50), hat Anspruch auf jährlich fünf zusätzliche Urlaubstage (§ 125 Sozialgesetzbuch IX).

Der Urlaubsanspruch entsteht immer zum 1. Januar. Beschäftigte können also auch schon am Jahresanfang ihren ganzen Urlaub einbringen. Eine Ausnahme gibt es für *Neueingestellte*. Diese haben in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses noch keinen vollen Anspruch auf Urlaub. Sie können lediglich für jeden bereits gearbeiteten Monat 1/12 des Jahresurlaubs in Anspruch nehmen.

Bei der Festlegung von Urlaubsterminen sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Ihnen müssen mindestens zwei Wochen Urlaub am Stück gewährt werden. Gibt es konkurrierende Wünsche mehrerer Beschäftigter, sind soziale Belange zu beachten. Im Anschluss an eine Reha-Maßnahme muss Urlaub gewährt werden.

Näheres in • KODA Kompass 36, Januar 2009, S. 3f. (die Staffelung des Urlaubsanspruchs nach Lebensalter gibt es nicht mehr); • zu Erholungsurlaub und



Tatsächliche Arbeitszeit. Auf Dienstreisen wird die Arbeitszeit am Reiseziel abzüglich Pausen gutgeschrieben. Hinzu kommen An- und Abreise. *Foto: bilderbox*

Familie KODA Kompass 56, Dezember 2014, S. 19.

Rechtsgrundlage: • § 26 ABD A, 1.; • für Auszubildende § 9 ABD E, 1.1.; • Bundesurlaubsgesetz.

Für LEHRKRÄFTE ist der Jahresurlaub durch die Ferienzeiten abgegolten (Ausnahmen bei → **Arbeitsunfähigkeit**).

Feiertage

Gesetzliche Feiertage sind arbeitsfrei. Wer trotzdem arbeiten muss, erhält dafür an einem anderen Tag frei und eventuell → **Zeitzuschläge**. **Beispiel: Eine Pfarrsekretärin arbeitet am Dienstag und am Freitag. Fällt auf einen ihrer beiden Arbeitstage ein Feiertag hat sie Glück und frei – nacharbeiten muss sie nicht. Umgekehrt hat sie Pech, wenn ein Feiertag auf einen ihrer freien Tage fällt. Da sie ohnehin nicht arbeiten muss, hat sie auch keinen Anspruch auf einen „Ersatz-Feiertag“.**

Betriebsurlaub und Schließzeiten

Gerade in Kindertageseinrichtungen und Bildungshäusern werden Schließzeiten genutzt um in Ferien oder Zeiten schwacher Nachfrage nicht unnötig Personal bereithalten zu müssen. Dennoch müssen Beschäftigte immer die Möglichkeit haben, über einen Teil ihres Urlaubs selbst zu verfügen. Das Bundesarbeitsgericht hielt in einer Entscheidung 40 Prozent freien Urlaubsanspruch für angemessen (Urteil vom 28.7.1981 - 1 ABR 79/79). Sofern die Beschäftigten eine → **Mitarbeitervertretung** gewählt haben, ist sie bei der Festsetzung von Betriebsurlaub zu beteiligen.

Näheres am Beispiel Kindertagesstätten im KODA Kompass 40, März 2010, S. 16f.

Dienstreisezeit

Bei Dienstreisen wird für jeden Tag die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme als Arbeitszeit gerechnet. Dienstliche Inanspruchnahme meint die tatsächliche Arbeitszeit am Dienort. Pausen sind abzuziehen.

Damit Beschäftigte durch Dienstreisen keine „Minusstunden“ haben, ist für einen Dienstreisetag immer mindestens die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit gut zu schreiben.

Die Reisezeiten werden – unabhängig vom benutzten Verkehrsmittel – wie Arbeitszeit bewertet.

Beispiel: Ein Verwaltungsmitarbeiter muss am Montag eine Dienstreise antreten. Die betriebsübliche Soll-Arbeitszeit (Bürozeit) wäre 8,5 Stunden. Am auswärtigen Geschäftsort arbeitet er, nachdem die Mittags- und Kaffeepause herausgerechnet



Lebensziele. Hausbau, Wallfahrt nach Santiago de Compostela oder ein Zusatzstudium – kirchliche Beschäftigte können Arbeitszeit ansparen und sich anschließend ein Jahr vom Dienst freistellen lassen (Sabbatjahr). Foto: bilderbox

wurden, 4,5 Stunden. Für die Hin- und Rückreise braucht er 3 Stunden. Das sind insgesamt 7,5 Stunden. Damit er die fehlende Stunde nicht nacharbeiten muss, wird

ihm aber trotzdem die Soll-Arbeitszeit von 8,5 Stunden gutgeschrieben.

Beispiel: Eine Beschäftigte muss zu einer Sitzung nach Nürnberg. Die Sitzung

dauert abzüglich der Mittagspause 3 Stunden. Für die Anreise und die Abreise braucht sie insgesamt 6 Stunden. Es sind für diesen Arbeitstag also 9 Stunden gut zu schreiben.

Bei der Bewertung von Reisezeit gibt es eine Höchstgrenze: Reisezeit plus Arbeitszeit kann an Montagen bis Freitagen nur bis zu 10 Stunden pro Tag berücksichtigt werden. Überschreiten dienstliche Inanspruchnahme plus Reisezeit die Höchstgrenze von 10 Stunden, werden trotzdem nur 10 Stunden gutgeschrieben. Eine Sonderregelung besteht für Beschäftigte, die mindestens 10 eintägige Dienstreisen pro Monat unternehmen müssen.

An Samstagen und Sonntagen werden auch Zeiten über 10 Stunden hinaus berücksichtigt.

➔ **Fortbildungen** sind wie Dienstreisen zu behandeln, soweit es sich um verpflichtende Fortbildungen handelt.

Geregelt in § 40 ABD Teil A, 1.

Detaillierte Infos im KODA Kompass 38, Juli 2009, S. 4f. Zur Kostenerstattung siehe ➔ **Reisekosten und Fahrkosten**.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für die Beamten in Bayern.

Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeit

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt acht Stunden. Im Ausnahmefall sind bis zu zehn Stunden zulässig, sofern im Durchschnitt eines halben Jahres werktäglich acht Stunden nicht überschritten werden. Als Werktage zählen Montag bis einschließlich Samstag. Durchschnittlich 48 Stunden Arbeit pro Woche (6 x 8 Stunden) sind also noch erlaubt. Nach Beendigung der täglichen Arbeit haben die Beschäftigten Anspruch auf elf Stunden Ruhezeit. Dies sind allgemein gültige Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

Um den Eigenheiten des kirchlichen Dienstes gerecht zu werden gibt es Ausnahmeregelungen in der Kirchlichen Arbeitszeitordnung (KAZO). Sie betreffen zum einen Beschäftigte im liturgischen Dienst, die vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit ausgenommen sind. Zum anderen erlauben sie in engem Rahmen Abweichungen von der Höchstarbeitszeit etwa bei Jugendwochenenden,

Näheres im • **Arbeitszeitgesetz**; • in der KAZO (ABD Teil D, 3.) • sowie in § 6 ABD Teil A, 1.

Betriebliche Regelungen

WILL-KOMMEN

Umzugskostenerstattung, verbilligtes Kantinenessen, Rabatte für dienstlich genutzte PKWs, Zuschüsse zu Fahrten zur Arbeitsstelle ... – manche Diözesen und Einrichtungen haben betriebliche Regelungen, die das kirchliche Tarifrecht ABD ergänzen:

- **Dienstvereinbarungen** sind „Verträge“ zwischen ➔ **Mitarbeitervertretung** und Einrichtung. Sie können zum Beispiel Grundsätze der Dienstplangestaltung und der Urlaubsgewährung regeln. Wo keine Mitarbeitervertretung besteht, erlässt der Dienstgeber entsprechende Vorschriften allein. Einige Regelungen – etwa zur Rahmenarbeitszeit – können nur durch Dienstvereinbarung getroffen werden, sind also in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung nicht möglich.
- **Betriebliche oder diözesane Ausführungsbestimmungen** regeln, wie etwas konkret abzuwickeln ist. Etwa wer

Dienstreisen genehmigt, welche Formulare dabei zu verwenden sind und ob die Belege aufbewahrt oder eingereicht werden müssen.

- **Freiwillige Leistungen** gewährt eine Reihe von Arbeitgebern. Diese können von kostenfreier Supervision und Rechtsberatung über Zuschüsse zu den Fahrtkosten zur Arbeit bis zu günstigen Krediten zum Kauf eines dienstlich genutzten PKWs oder einer privaten Eigentumswohnung reichen.

In manchen Fällen gibt es diözesane Regelungen, die auch für Beschäftigte der nachgeordneten Einrichtungen und der Pfarreien gelten.

In betrieblichen Vorschriften kann vieles geregelt werden. Sie dürfen aber nie die Arbeitsgesetze oder das Tarifrecht ABD außer Kraft setzen oder abändern.

Auskünfte erteilen die jeweiligen Personalstellen. In manchen Einrichtungen gibt es Informationshefte mit betrieblichen Regelungen. Beschäftigte können sich auch an ihre ➔ **Mitarbeitervertretung** wenden.

Nebentätigkeit

Wer eine bezahlte Nebentätigkeit ausüben will, muss diese Absicht dem Arbeitgeber schriftlich anzeigen (§ 3 Abs. 3 ABD Teil A, 1.).

Der Arbeitgeber kann Nebentätigkeiten untersagen, wenn sie inhaltlich oder zeitlich in Konkurrenz zur Tätigkeit beim ihm stehen oder mit dem kirchlichen Dienst nicht vereinbar sind. Zum Untersagen braucht er die Zustimmung der **Mitarbeitervertretung**, falls die Beschäftigten eine solche gewählt haben.

Der Begriff Nebentätigkeit bezieht sich nicht auf den zeitlichen Umfang der Beschäftigung. Nebentätigkeit meint jede Tätigkeit, die bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Beispiel: Eine geringfügig beschäftigte Mesnerin einer Filialkirche will eine Haupttätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen. Da sie die neue Haupttätigkeit neben ihrer Mesner-Tätigkeit ausüben will, muss sie die Absicht dem Dienstgeber melden.

Details: KODA Kompass 18, Juli 2004, S. 3.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für entsprechende Beamte. Die Lehrkraft hat Anspruch auf Genehmigung einer Nebentätigkeit, wenn diese die Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt.

Sabbatjahr

Wer seine Berufstätigkeit für ein Jahr aussetzen oder früher in den Ruhestand wechseln will, kann dies über ein „Sabbatjahr“ verwirklichen. Ablehnen kann der Arbeitgeber diesen Wunsch nur, wenn *dringende* betriebliche Gründe dagegen sprechen. Beim Sabbatjahrsmodell wird eine Ansparphase vereinbart, an die sich dann die Sabbatzeit anschließt.

Als Gesamtdauer von Ansparphase und Freistellungsphase zusammen können maximal 15 Jahre vereinbart werden. Die Dauer der Freistellungsphase soll in der Regel ein Jahr nicht überschreiten.

Per Sabbatjahr früher in den Ruhestand



Soviel Geld bekommen Sie:

das Entgelt hängt von der Länge der Anspar- und Freistellungsphase ab (4 Jahre Ansparen, 1 Jahr frei = 80 % Brutto)	da weniger Beitrag gezahlt wurde, etwas geringere Rente
---	---

Beraten lassen. Es gibt unterschiedliche Wege in den Ruhestand – Rentenberatungsstellen informieren.

Längere Freistellungen sind jedoch unproblematisch, wenn Beschäftigte im Anschluss an die Sabbatzeit in Rente gehen.

Während der Ansparphase wird voll weiter gearbeitet. Das Entgelt wird aber so reduziert, dass während des gesamten Zeitraums einschließlich des Sabbatjahres das gleiche Entgelt bezahlt wird. **Beträgt etwa die Ansparphase 5 Jahre, gibt es während der gesamten 6 Jahre 5/6 des Entgelts.** Wozu die Beschäftigten ihr Sabbatjahr verwenden, steht ihnen frei.

Nähere Infos im KODA Kompass Nr. 53, Dezember 2013, S. 8f.; **Geregelt in ABD Teil D, 5.**

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Sie haben ebenfalls Anspruch auf Abschluss einer Sabbaticalvereinbarung. Seit Februar 2015 haben auch Schulleitungen und ihre Stellvertretungen die Möglichkeit eines Sabbaticals, allerdings nur für den vorgezogenen Übergang in den Ruhestand.

Rechtsgrundlage: Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern in Verbindung mit dem Bayerisches Beamtengesetz

Genauere Infos zu Sabbaticals für Lehrer: • im KODA Kompass 49, Dezember 2012, S. 14f.; • und zum Beispiel unter www.ropf.bayern.de/leistungen/schule/info/schul_personal_lehrer

Die wichtigsten Begriffe



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

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

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

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

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

www.kodakompass.de: Internetangebot der KODA-Mitarbeiterseite.

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Unter www.onlineABD.de, Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat. Nähere Information auf S. 33.

- Mutterschutz
- Elternzeit
- Sonderurlaub
- Teilzeitanspruch
- Pflegezeit und Familienpflegezeit
- Kinder: Betreuung bei Krankheit

Wenn mich die Familie braucht

Wussten Sie, dass Sie zur Kindererziehung bis zu 14 Jahre zu Hause bleiben und trotzdem Ihren Arbeitsplatz behalten können? Gleiches gilt, wenn Sie Angehörige pflegen. Mehr über soziale Komponenten im kirchlichen Dienst erfahren Sie auf diesen Seiten.

Mutterschutz

Um die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen sind Frauen mindestens sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt von der Arbeit freigestellt. Die tägliche Arbeitszeit während der Schwangerschaft ist auf höchstens 8,5 Stunden begrenzt. Nachtarbeit nach 20 Uhr, sowie Feiertags- und Sonntagsarbeit sind weitgehend untersagt. Die Kündigung von Schwangeren ist mit ganz wenigen Ausnahmen verboten.

[Ausführliche Infos zum Bestellen oder Download: „Leitfaden zum Mutterschutz“ unter \[www.bmfsfj.de\]\(http://www.bmfsfj.de\)](#)

Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Für Geburten ab 1. Juli 2015 kann ein Anteil von 24 (statt von bisher 12) Monaten der Elternzeit auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Die Elternzeit an sich bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers.

In den ersten drei Lebensjahren gilt: wer Elternzeit in Anspruch nehmen möchte, muss dies spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit vom Arbeitgeber verlangen, und schriftlich erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren er oder sie Elternzeit in Anspruch nimmt. Während der Elternzeit darf in Teilzeit mit bis zu 30 Stunden pro Woche weitergearbeitet werden.

Die Kündigung von Beschäftigten in Elternzeit ist mit ganz wenigen Ausnahmen verboten.

Bei einer erneuten Schwangerschaft können Mitarbeiterinnen die Elternzeit

vorzeitig beenden, um so Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erlangen.

Im Anschluss an die Elternzeit haben kirchliche Beschäftigte Anspruch auf → [Sonderurlaub](#) oder → [Teilzeit](#) zur Betreuung von Kindern.

[Ausführliche Infos: • im „Elternkompass: Zeit und Geld für Kindererziehung“ auf \[www.kodakompass.de\]\(http://www.kodakompass.de\); • in der Broschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ unter \[www.bmfsfj.de\]\(http://www.bmfsfj.de\)](#)

Sonderurlaub

Wer zur Erziehung von Kindern unter 14 Jahren oder zur Pflege von Angehörigen vorübergehend seinen Beruf nicht ausüben kann oder möchte, hat Anspruch auf unbezahlten „Sonderurlaub“. Dieser Sonderurlaub muss gewährt werden. Nur in besonderen Ausnahmefällen (sogenannten „dringenden dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Belangen“) kann er verweigert werden (Näheres siehe → [SOLL-Regelung](#)). Sonderurlaub sollte möglichst frühzeitig beantragt werden, damit der Arbeitgeber eine Vertretung finden kann.

Die *Verlängerung* eines Sonderurlaubs ist möglich und darf in der Regel nicht abgelehnt werden. Beachte: die im ABD verwendete Formulierung „Sonderurlaub kann verlängert werden“ ist juristisch und nicht umgangssprachlich auszulegen. Das heißt, dass auch eine Verlängerung des Sonderurlaubs in aller Regel zu gewähren ist (Näheres siehe [KODA Kompass 56, Dezember 2014, S. 22](#)). Die Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Auslaufen des Sonderurlaubs zu beantragen.

Sonderurlaub kann nicht nur zur Erziehung oder Pflege, sondern auch aus anderen



Exklusiv im Kirchendienst:
Anspruch auf befristete Teilzeit zur Kindererziehung. *Foto: bilderbox*

wichtigen Gründen gewährt werden. Dann reichen für die Ablehnung eines Antrags allerdings einfache „betriebliche Gründe“.

Eine → [Nebentätigkeit](#) ist während des Sonderurlaubs zulässig, wenn sie mit dem Zweck des Sonderurlaubs vereinbar ist.

[Ausführliche Informationen KODA Kompass 56 Sonderheft Familie und Beruf, Dezember 2014. Rechtsgrundlage: § 28 ABD Teil A, 1.](#)

[LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN finden ausführliche Informationen im KODA Kompass 57, März 2015, S. 6-10.](#)

Teilzeitanspruch

Wer Kinder unter 18 Jahren betreut oder Angehörige pflegt, hat nach dem kirchlichen Tarifrecht ABD Anspruch auf



Auch zur Pflege: Sonderurlaub und befristete Teilzeit gibt es auch zur Pflege von Angehörigen. Foto: bilderbox

(befristete) Teilzeitbeschäftigung. Die Voraussetzungen sind die gleichen wie bei → **Sonderurlaub**. Bereits in Teilzeit Tätige haben Anspruch auf eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs.

Wer später wieder im alten Umfang arbeiten möchte, sollte die *Befristung* der Teilzeit *verlangen*. Nur dann kann er oder sie sicher sein, den alten Beschäftigungsumfang zurückzubekommen (**Rechtsgrundlage und Details: § 11 ABD Teil A, 1.**).

Auch *aus anderen Gründen* als oben genannt können Beschäftigte Teilzeit nach ABD beantragen oder nach dem „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ beanspruchen. Ein solcher Antrag aus sonstigen Gründen darf vom Arbeitgeber aber bereits mit weniger schwerwiegenden Argumenten (sogenannten „betrieblichen Gründen“) abgelehnt werden. Zudem besteht in diesen Fällen kein Anspruch auf Befristung.

Wer Kinder erzieht, ist meist auf *bestimmte Arbeitszeiten* angewiesen. Ein zwingendes „Recht auf Vormittagsarbeit“ gibt es nicht. Aber der Arbeitgeber muss im Rahmen des → **billigen Ermessens** prüfen, wie sich die familiären Notwendigkeiten und die dringenden dienstlichen Belange vereinbaren lassen (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16.12.2014, 9 AZR 915/13). Eine solche Ermessensentscheidung kann auch durch die → **Schlichtungsstelle** oder das Arbeitsgericht überprüft werden.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN haben Teilzeitananspruch zur Betreuung oder Pflege von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen nach Art. 89 Bayerisches Beamtengesetz. Dem Antrag muss entsprochen werden, soweit keine zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Die beantragte Teilzeitbeschäftigung muss allerdings einen Umfang

von mindestens 8 Stunden pro Woche haben (entspricht je nach Unterrichtspflichtzeit 5 oder 6 Unterrichtsstunden).

Weitere Infos im **KODA Kompass 57, März 2015, S 6-10.**

Pflegezeit und Familienpflegezeit

Notfälle lassen sich nicht planen. Kirchliche Beschäftigte haben daher tariflich Anspruch auf einen Tag bezahlte Arbeitsbefreiung in akuten Pflegefällen (§ 29 ABD Teil A, 1.).

Das Pflegezeitgesetz erlaubt Beschäftigten darüberhinaus, in ärztlich bescheinigten Notfällen zur Pflege von nahen Angehörigen beziehungsweise zur Organisation der Pflege bis zu 10 Tage lang der Arbeit fernzubleiben. Für die zusätzlichen 9 Tage zahlt die Pflegeversicherung des zu Pflegenden auf Antrag „Pflegeunterstützungsgeld“.

Bei länger andauerndem Pflegebedarf besteht in Einrichtungen mit mehr als 15 Beschäftigten die Möglichkeit einer längerfristige Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz oder einer Teilzeit nach dem Familienpflegezeitgesetz.

Unabhängig von der Größe der Einrichtung können kirchliche Beschäftigte → **Sonderurlaub** oder → **Teilzeit** zur Pflege von Angehörigen gemäß dem kirchlichen Tarifrecht ABD in Anspruch nehmen.

Mehr Infos: • **tabellarischer Vergleich der Regelungen im KODA Kompass 48, September 2012, S. 10f.;** • **KODA Kompass 56 Sonderheft Familie und Beruf, Dezember 2014.**

Kinder: Betreuung bei Krankheit

Erkrankt ein Kind unter 12 Jahren und steht keine andere Betreuungsperson zur Verfügung, haben Mütter und Väter Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Tagen pro Jahr und Kind (Alleinerziehende bis zu 20 Tage). Ein Arzt muss die Notwendigkeit der Betreuung bestätigen. Bei Kindern mit Behinderung und im Sterben liegenden Kindern gibt es weitergehende Ansprüche.

Während ihrer Abwesenheit erhalten gesetzlich Versicherte „Kinderkrankengeld“ von ihrer Krankenkasse. Privat Versicherte erhalten bis zu 4 Tage Entgeltfortzahlung. Hinweis: Auch Privatversicherte haben Anspruch auf 10 beziehungsweise 20 Tage Arbeitsbefreiung, lediglich die Entgeltfortzahlung ist auf 4 Tage begrenzt (siehe § 45 Absatz 5, Sozialgesetzbuch V).

Erkrankt die *Betreuungsperson* des eigenen Kindes und muss der oder die Beschäftigte deshalb zu Hause bleiben, werden nach ABD bis zu 4 Tage Arbeitsbefreiung gewährt. Dies gilt für Kinder bis zum 8. Lebensjahr, sowie für alle Kinder mit Behinderung.

Rechtsgrundlage: • § 45 Sozialgesetzbuch V; • § 29 ABD Teil A, 1.

KODA Kompass Sonderheft Familie und Beruf
Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite
Dezember 2014 Nr. 56

Ein Heft, nicht nur für Familien ...
Die Themen Arbeitsbefreiung, Erholungsurlaub, Versetzung, Mehrarbeit, SOLL ist MUSS und Konfliktfall betreffen alle Beschäftigten.

Themen

- **Mutterschutz** Arbeitsbeschränkungen
- **Elternzeit** Zeit und Geld für Kinder
- **Sonderurlaub zur Betreuung und Pflege** sooft es nötig ist
- **Teilzeit zur Betreuung und Pflege** mit Rückkehrgarantie
- **Arbeitsbefreiungen** von 10 bis 20 Tagen
- **Sozialleistungen** Behilfen / Zuschüsse / Bestands Kind
- **Erholungsurlaub** soziale Gesichtspunkte beachten
- **Versetzung** nur nach Interessensabwägung
- **Mehrarbeit/Überstunden** Wie oft ich so sagen muss
- **SOLL ist MUSS, außer ...** einige, die jeder verstehen sollte
- **Konfliktfall** wenn der Chef sich weigert
- **Luft nach oben** Kommentar aus Mitarbeiterkreis
- **Auf Familie abstimmen** Interview mit Würzburg Generalvikar Dr. Karl Hillenbrand
- **FAQ - die Antworten** Krankes Kind arbeiten? Muss ich nacharbeiten? Prioritätenabwägung am Samstag? Teilzeit: Neuer Arbeitsvertrag? Familiäre Teilzeit für Großeltern? Als Katholik: Teil für evangelischen Kirchentag? Arbeitsbefreiung in heißen Tagen?

Betreuung

Beruf

Pflege

Sonderheft Familie und Beruf: KODA Kompass 56, Dezember 2014 unter www.kodakompass.de

Entgeltumwandlung – die ideale Vorsorge

Gestalten Sie Ihre Zukunft frühzeitig und sorgen Sie vor. Die gesetzliche Rente reicht im Alter nicht aus, den gewohnten Lebensstandard auch nur annähernd zu erhalten. Sie müssen selbst etwas tun und Ihr Dienstgeber unterstützt Sie dabei kräftig. Er bietet Ihnen neben der von ihm finanzierten Zusatzversorgung eine Entgeltumwandlung als betriebliche Altersversorgung an und fördert diese durch zusätzliche Beiträge.

Entgeltumwandlung – einfach und lohnend

Sie vereinbaren mit Ihrem Dienstgeber, dass ein Teil Ihres Bruttoentgelts in einen Beitrag zur Altersvorsorge „umgewandelt“ wird. Der festgelegte Betrag wird aus Ihrem Bruttoentgelt entnommen und als Beitrag in die Altersvorsorge eingezahlt. Diese Art der Vorsorge ist besonders günstig, denn Ihr Nettoeinkommen mindert sich in aller Regel gerade mal um etwa die Hälfte des gewählten Beitrages – je nach Steuerklasse. Wer also z.B. 100 € Beitrag zur Altersvorsorge wählt, erhält ca. 50 € weniger Entgeltauszahlung. Das ist dann der eigene Aufwand. Mehr Förderung gibt es nirgendwo anders, so dass sich eine Entgeltumwandlung immer lohnt.

Ihr Dienstgeber fördert Ihre Entgeltumwandlung noch zusätzlich, indem er in der Krankenversicherung Pflichtversicherten einen Zuschuss in Höhe von 13 % des von Ihnen umgewandelten Betrages auf Ihren Vorsorgevertrag einzahlt. Das ist anderswo nicht üblich, sondern eine ganz spezielle Förderung im kirchlich-caritativen Bereich. Das sollten Sie nutzen.

Vermögenswirksame Leistung einsetzen

Für die Entgeltumwandlung können Sie die vermögenswirksame Leistung verwenden, anstatt einen Bausparvertrag abzuschließen. Auf diese Weise können Sie sogar Ihr Nettoentgelt erhöhen oder den Beitrag für die Altersvorsorge wesentlich erhöhen. Wichtig ist, dass Sie sich beraten lassen, denn es lohnt sich auf alle Fälle, da auch dieser Betrag von Ihrem Arbeitgeber stammt.

Keine Bedenken wegen der langen Laufzeit

Auch wenn Sie die Einsicht haben, dass für Sie eine Vorsorge richtig ist, haben Sie vielleicht noch Bedenken wegen der Länge der Laufzeit. Doch diese Bedenken sind nicht nötig. Es gibt bei der Entgeltumwandlung keine Vertragsbindungsdauer. Sie sind frei und können jederzeit die Beitragshöhe variieren oder die Zahlung ganz einstellen und ggf. später wieder aufnehmen. Denken Sie eher daran, dass je früher Sie mit Ihrer Vorsorge anfangen, desto mehr dabei herauskommt, denn Zeit bringt Zinsen.



Vertrauensvolle Beratung – umfassende Information

Lassen Sie sich beraten. Die BVK Zusatzversorgung als öffentlich-rechtliche Einrichtung bietet Ihnen umfassende und kostenlose unverbindliche Beratung an. Sie erhalten Antwort auf Ihre Fragen und zudem eine umfangreiche Modellberechnung mit allen wesentlichen Fakten.

Wichtig ist: Im Rahmen der Beratungen werden keine Verträge abgeschlossen. Sie können sich also zu Hause noch einmal alles in Ruhe überlegen und erst wenn Sie sich entschieden haben, gehen Sie zum Personalbüro Ihres Dienstgebers und leiten alles in die Wege.

Eine Beratung lohnt immer. Auch wer schon einen Vorsorgevertrag laufen hat, sollte immer wieder mal nachfragen, wie sich die Versorgung entwickelt – damit das Ziel auch tatsächlich sicher erreicht wird.

Die BVK Zusatzversorgung hilft Ihnen dabei. Sie ist eine Einrichtung der Bayerischen Versorgungskammer, einer Behörde des Freistaats Bayern. Als

öffentlich-rechtliche Einrichtung hat sie keine Gewinnerzielungsabsicht, so dass Beratungen neutral und ohne Abschlussabsicht geführt werden. Aufgrund der öffentlich-rechtlichen Struktur sind die Konditionen der PlusPunktRente der BVK Zusatzversorgung in aller Regel günstiger als die anderer Anbieter. So liegt der Garantiezins bei 2,25 % (Versicherungen und Sparkassen: 1,25 %), sie hat keine Abschlusskosten und zahlt keine Provisionen. Vergleichen Sie die Angebote!

Die BVK Zusatzversorgung berät Sie gerne vor Ort bei Ihrem Dienstgeber. Sprechen Sie Ihren Dienstgeber darauf an, ob er nicht Beratungstage mit der BVK Zusatzversorgung anbietet. Sie können sich zudem jederzeit eine Modellberechnung (kostenlos und unverbindlich) erstellen lassen:

Kontakt für eine persönliche Beratung: 089/9235 7400

Modellrechnung per Internet: www.bvk-zusatzversorgung.de/Rentenrechner

Kontakt (über Arbeitgeber) für Beratungstage: 089/9235 8778

So einfach ist es

Der Weg zu einer Entgeltumwandlung ist einfach:

1. Lassen Sie sich zuerst eine Modellberechnung erstellen (im Rahmen einer persönlichen Beratung, infolge eines Telefonats oder per Internet), damit Sie alle Informationen und Unterlagen haben, die für einen Vertragsabschluss nötig sind.
2. Legen Sie den Zeitpunkt und die Höhe der Beitragszahlung fest.
3. Dann wenden Sie sich an die Personalstelle bei Ihrem Dienstgeber, die alles Weitere veranlasst. Vertragsabschluss und Überweisung der Beiträge übernimmt Ihr Dienstgeber.
4. Überprüfen Sie jährlich die Nachweise, die Sie von der BVK Zusatzversorgung über das Anwachsen Ihrer Versorgungsanwartschaft erhalten.

Wichtig: Sie können die Höhe der Beiträge immer wieder ändern oder die Versicherung beitragsfrei – also ohne weitere Beitragszahlung – stellen.

Vorsorge – auf die Zukunft vorbereitet

Zahnersatz, Unfall, Behinderung, Alter – für manches ist im Kirchendienst automatisch vorgesorgt. Worauf Beschäftigte Anspruch haben und was sie zusätzlich selbst tun können, erfahren Sie hier.

Vorsorge

- Zusatzversorgung
- Beihilfe
- Geburtsbeihilfe, Fehl-/Totgeburt
- Pflegetagegeldversicherung
- Entgeltumwandlung und Riester
- Vermögenswirksame Leistungen
- Günstige Autoversicherung

Zusatzversorgung

Für kirchliche Beschäftigte besteht eine Betriebsrenten-Pflichtversicherung. Ausgenommen von dieser „Zusatzversorgung“ sind vor allem kurzfristige Aushilfen und Beschäftigte, die bereits eine Altersrente beziehen oder eine anderweitige Versorgungszusage durch ihren Arbeitgeber haben.

Die „Zusatzversorgung“ ergänzt später die gesetzliche Rente. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber. Etwa 4 % des jeweiligen Brutto-Einkommens werden Monat für Monat dem Betriebsrentenkonto gutgeschrieben.

Um eine Zusatzrente beziehen zu können, müssen bis Rentenbeginn für mindestens 60 Monate Beiträge einbezahlt worden sein (Wartezeit).

Durch die Zusatzversorgung sind kirchliche Beschäftigte weit besser abgesichert als die meisten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft. Auf Grund des sinkenden gesetzlichen Rentenniveaus wird trotzdem in vielen Fällen eine zusätzliche freiwillige Vorsorge sinnvoll sein, siehe → [Entgeltumwandlung und Riesterverträge](#).

- [Grundlegende Informationen zur Altersvorsorge im kirchlichen Dienst](#), Stand 2006: KODA Kompass 27;

- [Informationen zur Zusatzversorgung für bei der Bayerischen Versorgungskammer Pflichtversicherte](#): Tel. 089/92 35-74 00, www.bvk-zusatzversorgung.de, info@bvk-zusatzversorgung.de

Beihilfe



Kirchliche Beschäftigte und ihre Familienmitglieder sind beihilfeberechtigt, von kurzfristigen Aushilfen und den meisten Rentnern und Rentnerinnen abgesehen.

Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen erhalten die Leistungen des „Standard-Beihilfetarifs“ 814. Sie beschränken sich auf Zuschüsse zu Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlungen. Teilzeitkräfte, einschließlich geringfügig Beschäftigte, erhalten die gleichen Leistungen wie Vollbeschäftigte. Während Elternzeit und → [Sonderurlaub](#) wird keine Beihilfe aus dem Tarif 814 gewährt.

Privat Versicherte bekommen nach Tarif „835“ Zuschüsse zu Kosten, die von

der privaten Krankenvollversicherung nicht vollständig gedeckt werden.

Mitglieder gesetzlicher Kassen können sich freiwillig im Beihilfetarif „820 K plus“ höher versichern. Er bietet weit mehr Leistungen. Er umfasst privatärztliche Behandlung im Krankenhaus einschließlich Zweibettzimmer, wesentlich höhere Zuschüsse bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung, Leistungen bei Behandlung durch einen Arzt für Naturheilverfahren sowie Leistungen für Sehhilfen und eine Auslandsrankenversicherung. Die Kosten der Höherversicherung sind in der Regel vom Beschäftigten selbst zu tragen (Erwachsene bis 64 Jahre 32,79 Euro im

➤➤➤ [Seite 26](#)



Geburt oder Adoption melden. 358 Euro Beihilfe zur Erstausrüstung gibt es.

Foto: AngelaL/pixelio.de

Dieses Heft dient der Grundinformation. Nicht alle Details und Ausnahmefälle sind dargestellt. Alle Angaben ohne Gewähr. Rechtsgültig sind ausschließlich die amtlichen Veröffentlichungen.

Die Leistungen Ihrer Beihilfeversicherung für gesetzlich krankenversicherte kirchliche Mitarbeiter

Beihilfe

Die Leistungen der Beihilfe umfassen

▪ Zahnersatz

Hier werden 35 Prozent der Regelversorgung erstattet. Sie erhalten Leistungen für Kronen, Brücken und Prothesen. Implantate, Inlays und Füllungen sind nicht erstattungsfähig.

▪ Heilpraktiker

Leistungen für Behandlungs- und Untersuchungskosten sowie Heil- und Verbandmittel werden zum persönlichen Bemessungssatz erstattet.

Übrigens, die Kosten für die Beihilfeversicherung trägt Ihr Arbeitgeber.

Vorteile für Mitarbeiter der Kirchen

Die kirchlichen Arbeitgeber haben mit der Versicherungskammer Bayern Gruppenversicherungsverträge abgeschlossen. Sie können zu günstigen Beiträgen daran teilnehmen und so die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und Beihilfe deutlich verbessern (z.B. beim Zahnarzt, im Krankenhaus oder beim Optiker).

Neueingestellte kirchliche Mitarbeiter erhalten von der Versicherungskammer Bayern automatisch schriftliche Informationen und Antragsunterlagen. In den ersten sechs Monaten nach erstmaliger Beschäftigung im kirchlichen Dienst kann der Tarif 820 K Plus einmalig ohne Gesundheitsprüfung abgeschlossen werden. Dies gilt auch für Angehörige.

Tarife für gesetzlich krankenversicherte kirchliche Mitarbeiter in Bayern

Hier sehen Sie übersichtlich dargestellt die Leistungen Ihrer Beihilfe (arbeitgeberfinanziert) und die verschiedenen Möglichkeiten zur eigenfinanzierten Verbesserung Ihrer Krankheitsvorsorge.

	Beihilfe (Tarif 814)	820 K Plus	Aufbaustufe AS*
Krankenhaus		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterbringung im Zweibettzimmer ▪ Chefarztbehandlung ▪ Ersatzkrankenhaustagegeld ▪ Stationäre Psychotherapie/Psychosomatik (max. 8 Wochen in 3 Kalenderjahren) 	
Zahnersatz	Zuschuss Kronen, Brücken und Prothesen keine Füllungen, Inlays und Implantate	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 40 % (aus max. 7.500 € in 4 Kalenderjahren) ▪ 6 Implantate pro Kiefer ▪ Bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung (3,5-fach) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 % (aus max. 15.000 € in 4 Kalenderjahren) ▪ 6 Implantate pro Kiefer ▪ Bis zum Höchstsatz der Gebührenordnung (3,5-fach)
Heilpraktiker	Behandlungs- und Untersuchungskosten sowie verordnete Arznei- und Verbandmittel zum Bemessungssatz (50 %/70 %/80 %)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 50 % (aus max. 1.500 € pro Kalenderjahr) ▪ Arzt für Naturheilverfahren und Osteopathie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 30 % (aus max. 1.500 € im Kalenderjahr) ▪ Arzt für Naturheilverfahren und Osteopathie
Brille/Kontaktlinsen		200 € in 3 Kalenderjahren	150 € in 3 Kalenderjahren
Auslandsreise		100 % inkl. Rücktransport	
Zuzahlung/Vorsorge			

* nur in Kombination mit 820 K Plus abschließbar.

Bitte beachten: Rechtsverbindlich sind nur die Tarifbedingungen und die jeweils gültigen allgemeinen Versicherungsbedingungen. Diese, sowie den Antrag und die Beiträge, finden Sie unter www.vkb.de/kirchen.

Nach dieser Zeit ist die Antragstellung jederzeit möglich, jedoch ist die Versicherung abhängig vom Ergebnis einer Risikoprüfung. Hierfür werden im Antrag einige Fragen zum Gesundheitszustand gestellt.

Fragen zu allen Themen rund um die Beihilfe und kirchliche Höherversicherung beantworten gerne Ihre bekannten Ansprechpartner der Abteilung Betrieb Kirchen – von Montag bis Freitag 8 Uhr bis 18 Uhr – unter der Rufnummer (0 89) 21 60-85 05.

Ihre Vorteile

- **Familienfreundliche Eigenvorsorge** für kirchliche Mitarbeiter und deren Angehörigen (Ehegatten und Kinder)
- Lebenslange Weiterversicherung ist möglich, auch beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (z.B. in der Rente)
- Kinder können bis zum 27. Lebensjahr mitversichert bleiben, anschließend ist eine eigene Weiterversicherung lebenslang möglich
- **Günstige Beiträge**
- **Erleichterter Zugang**

Wussten Sie schon?

Informationen zur Beihilfe und zu den Zusatztarifen für kirchliche Mitarbeiter finden Sie auch im Internet unter www.vkb.de/kirchen. Dort finden Sie auch Leistungsbeispiele, Antragsformulare und weitere wichtige Informationen.

Viele weitere Informationen zum Themenkreis Beihilfe und Zusatzversicherungstarife für kirchliche Mitarbeiter und deren Angehörige finden Sie in den zurückliegenden Ausgaben des KODA Kompass.

PEP Standard

PEP Premium*

PEP Plus

- Unterbringung im Einbettzimmer
- Ersatzkrankenhaustagegeld

Krankenhaustagegeld 10 € pro Tag
(max. 280 € pro Kalenderjahr)

- 30 % (aus max. 7.675 € in 4 Kalenderjahren)
- 4 Implantate pro Kiefer
- Bis zum Regelsatz der Gebührenordnung (2,3-fach)

50 % (aus max. 750 Euro pro Kalenderjahr)

155 € in 3 Kalenderjahren

100 % inkl. Rücktransport

50 % (aus max. 300 € in 3 Kalenderjahren)
jeweils für Zuzahlungen und Vorsorgeuntersuchungen/Schutzimpfungen (z.B. prof. Zahnreinigung)

➤➤➤ Seite 23

Monat; Kinder bis 18 Jahre 6,35 Euro, Kinder von 19 bis 27 Jahre 10,48 Euro).

Neu Eingestellte und ihre Familienangehörigen können während der ersten sechs Monate ohne die bei privaten Versicherungen vorgeschriebene „Gesundheitsprüfung“ aufgenommen werden.

Die kirchliche Höherversicherung im Tarif 820 K Plus ist im Allgemeinen wesentlich kostengünstiger als vergleichbare private Krankenzusatzversicherungen.

Einige langjährig Beschäftigte sind aufgrund früherer Regelungen auf Kosten des Arbeitgebers im „Tarif 820 K“ höher-versichert (dies ist gegebenenfalls auf der Entgeltabrechnung vermerkt).

Wichtig bei Zahnersatz: Bezuschusst werden nur medizinisch notwendige und sinnvolle Behandlungen. Beschäftigte können vorher ihren Heil- und Kostenplan bei der Beihilfe einreichen. Sie erfahren dann detailliert, was die Beihilfe zahlt.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHENEIGENEN SCHULEN und beihilfeberechtigte Familienangehörige sind automatisch auf Kosten des Arbeitgebers im „Tarif 820 K“ höher-versichert, wenn sie Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Dies gilt auch während der ➔ **Elternzeit** und im ➔ **Sonderurlaub** zur Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen. Soweit sich die Lehrkräfte im Tarif „820 K Plus“ höher-versichern, müssen sie lediglich die Beitragsdifferenz zwischen 820 K

und 820 K Plus tragen. Privat versicherte Lehrkräfte erhalten den Tarif 835, manche „Altfälle“ noch den Tarif 830.

Infos zum Thema Beihilfe und Zusatzversicherungen:

- Seite 24f in diesem Heft und in beiliegenden Infoblatt;
- Service-Telefon 089/21 60-85 05;
- www.vkb.de/kirchen;



In weiter Ferne. Mit 20 an die Rente denken? Je früher desto besser – in jungen Jahren angelegtes Geld hat Zeit, Zinsen zu tragen.

Foto: Didier Derrien/pixello.de

- Details, unter anderem zur Frage, wer Anspruch auf welchen Tarif hat, im KODAKompass 53, Sonderheft Beihilfe, September 2013.

Geburtsbeihilfe, Fehl-/Totgeburt

Die Beschäftigten erhalten bei der Geburt eines Kindes vom Arbeitgeber eine Geburtskostenpauschale von 358 Euro für die Erstausrüstung. Gleiches gilt, wenn ein Kind durch Adoption angenommen wird. Der Anspruch besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaub zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht (§ 36d ABD Teil A, 1.). Sind beide Elternteile berechtigt die

Geburtskostenpauschale zu erhalten, wird jeweils nur die Hälfte bezahlt, so dass der volle Betrag einmal zur Verfügung steht.

Im Falle einer Fehl- oder Totgeburt wird eine Beisetzungspauschale von 358 Euro gewährt (§ 36e, ABD Teil A, 1.).

Pflegezeitgeldversicherung



Eine Pflegeversicherung ist gesetzlich für alle Beschäftigten vorgeschrieben: die gesetzliche Pflegepflichtversicherung.

Sie bietet eine wichtige Grundsicherung, deckt aber meist nicht die vollen Kosten, wenn man durch Unfall oder Alter pflegebedürftig wird. Kirchliche Beschäftigte können die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung durch eine Pflegezeitgeldversicherung, „PflegeOPTIMAL Plus“ und „PflegePREMIUM Plus“, der Versicherungskammer Bayern aufstocken. Der Vorteil gegenüber anderen Pflegezusatzversicherungen liegt in dem günstigeren kirchlichen Gruppentarif.

- Infos unter www.vkb.de;
- Auskünfte bei den Beihilfemitarbeitern: Tel.: 089/21 60-85 05

Entgeltumwandlung und Riesterverträge



Mit 20 % bis 40 % weniger Geld müssen Beschäftigte rechnen, wenn sie in den Ruhestand wechseln. Und das trotz Pflichtversicherung in der ➔ **Zusatzversorgung**. Wer diese Lücke verkleinern will, kann privat vorsorgen. Der Staat fördert private Vorsorge in Form von „Entgeltumwandlung“ und „Riester-Verträgen“.

Entgeltumwandlung ist in vielen Fällen die lukrativste Vorsorgeform, da die Beiträge vom Bruttoentgelt gezahlt werden, für die Beiträge also weder Steuer noch Sozialversicherung anfällt. Für kirchliche Beschäftigte ist sie in aller Regel nur über ihre Zusatzversorgungskasse (in der Regel die „Bayerische Versorgungskammer“) oder über die „Versicherungskammer Bayern“ möglich.

Im kirchlichen Dienst erhalten in der gesetzlichen Krankenversicherung Pflicht-versicherte einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 13 % des sozialversicherungsfrei umgewandelten Betrags. Der Arbeitgeber gibt auf diese Weise einen Teil der von ihm

Sie wollen nachschlagen?

Alle zitierten Gesetze finden Sie im Internet unter www.gesetze-im-internet.de www.gesetze-bayern.de

Bei Gerichtsurteilen reicht es meist den Namen des Gerichts, Urteilsdatum und Aktenzeichen in eine Suchmaschine einzugeben, zum Beispiel „BAG 25.10.2012 2 AZR 495/11“. Das Beispiel führt Sie übrigens zu einer interessanten Entscheidung darüber, ob ein Chefarzt während er operiert telefonieren darf.

eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung an die Beschäftigten weiter. Freiwillig und privat Krankenversicherte erhalten diesen Zuschuss nicht.

Weitere Infos zur Entgeltumwandlung auf S. 22 in diesem Heft.

Riester-Verträge können für Beschäftigte mit Kindern vorteilhaft sein, da der Staat für jedes kindergeldberechtigtes Kind eine zusätzliche Förderung – auch während einer Elternzeit – gewährt.

Riesterverträge zu recht unterschiedlichen Konditionen bieten Banken und Versicherungen, aber auch die Bayerische Versorgungskammer / Zusatzversorgung an. Wer einen Riestervertrag in Erwägung zieht, sollte sich von den Anbietern Modellberechnungen erstellen lassen, die über die wesentlichen Daten (Garantierente, Überschüsse, Kapitalabfindung, Verwaltungskosten ...) informieren.

Die Bayerische Versorgungskammer Zusatzversorgung berät auch zu der Frage, ob jeweils Entgeltumwandlung oder Riestervertrag günstiger ist (Kontaktdaten S. 22).

Grundsätzlich gilt für die Vorsorge: Je früher, desto besser. Denn im Alter von 20 oder 30 Jahren angelegtes Geld hat viel Zeit Zinsen zu tragen!

- Grundlegende Infos zur Altersvorsorge, Stand 2006: KODA Kompass 27;
- sofortige online-Proberechnungen und aktuelle Tarifbedingungen der Bayerischen Versorgungskammer unter www.bvk-zusatzversorgung.de (Rubrik „Produkte“, Stichwort PlusPunktRente);
- Antragsformulare: Bei der Bezügestelle oder unter www.bvk-zusatzversorgung.de (dort in der Leiste links auf „Arbeitgeber“ klicken, da der Vertrag immer über den Arbeitgeber abgeschlossen wird).

Wichtig für 450 Euro-Kräfte: Sozialversicherungs- und steuerfrei umgewandeltes Entgelt zählt nicht mit bei der 450 Euro-Grenze. Wer etwas über der Grenze liegt, kann unter bestimmten Voraussetzun-

gen mit Hilfe der Entgeltumwandlung steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Näheres siehe → geringfügig Beschäftigte.

Vermögenswirksame Leistungen

Es sind nur 6,65 Euro pro Monat, die aber „geschenkt“. Wer Geld nach dem Vermögensbildungsgesetz anlegt, zum Beispiel in Form eines Spar- oder Bausparvertrages, erhält vom Arbeitgeber 6,65 Euro Zuschuss monatlich als „vermögenswirksame Leistung“. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Leistung anteilig.

Je nach Art der Anlage und Höhe des Einkommens können eine staatliche „Arbeitnehmersparzulage“ oder eine „Wohnungsbauprämie“ hinzukommen. Es besteht auch die Möglichkeit die „vermögenswirksame Leistung“ zur → Entgeltumwandlung zu verwenden.

Nähere Infos bei allen Banken, Bausparkassen und Versicherungen, die entsprechende Verträge anbieten.

Tarifregelung: § 23 ABD Teil A, 1.

Günstige Autoversicherung

Etwa 10 % weniger Beitrag in der Kfz-Versicherung zahlen kirchliche Mitarbei-



Geld sparen bei der Autoversicherung. Der B-Tarif ist deutlich günstiger als der allgemeine Tarif – einfach bei der Versicherung nachfragen.

Foto: bilderbox

terinnen und Mitarbeiter. Diesen sogenannten „B-Tarif“ für den öffentlichen und kirchlichen Dienst bieten alle Versicherer an. Ermäßigte Beiträge gibt es für die Kfz-Haftpflicht-, Voll- und Teilkaskoversicherung. Der B-Tarif muss ausdrücklich verlangt werden. Einzige Ausnahme sind Versicherungen, die nur öffentlichen und kirchlichen Dienst versichern – diese haben die Ermäßigung in ihre regulären Tarife einkalkuliert. Die Tätigkeit im kirchlichen Dienst wird durch eine Bestätigung des Arbeitgebers nachgewiesen. Das entsprechende Formular erhält man bei seiner Versicherung.

Was bedeutet eigentlich „Es gelten die Bestimmungen für die Beamten des Katholischen Schulwerks“?

Wenn es um LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN geht, wird im ABD an vielen Stellen auf die „Bestimmungen für die Beamten des Katholischen Schulwerks“ verwiesen. Wer diese im Internet oder gar im Buchhandel sucht, wird erfolglos bleiben. Nicht weil die Bestimmungen geheim wären, sondern sie sind schlicht identisch mit den Regelungen für die Beamten des Freistaats Bayern. Die entsprechenden Bestimmungen, „Bayerisches Beamtengesetz“, „Leistungslaufbahngesetz“ und „Bayerisches Besoldungsgesetz“, finden Sie unter www.gesetze-bayern.de.

- Arbeitsunfähigkeit
- Entgeltfortzahlung und Krankengeld
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wiedereingliederung
- Schwerbehinderung
- Ärztliche Untersuchung
- Erwerbsminderung und Berufsunfähigkeit

Krankheit – gesund werden, gesund bleiben

Viele Erkrankungen hängen mit dem Beruf zusammen. Daher muss allen Beschäftigten, die mindestens sechs Wochen während eines Jahres erkrankt sind, „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ angeboten werden. Eingliederungsmanagement und sechs weitere Stichworte rund um Krankheit und Gesundheit finden Sie auf diesen Seiten.

Arbeitsunfähigkeit

Wer arbeitsunfähig erkrankt ist, muss sich

- umgehend krankmelden (umgehend bedeutet ohne schuldhaftige Verzögerung, also in der Regel rechtzeitig vor Dienstbeginn)
- und ab dem vierten Erkrankungstag eine ärztliche „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ vorlegen. **Beispiel: Ist der Freitag der erste Krankheitstag und dauert die Erkrankung über das Wochenende hinaus an, dann ist der Montag der vierte Krankheitstag, ab welchem eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen ist.**

Nur in begründeten Fällen kann der Arbeitgeber schon ab dem ersten Tag eine Bescheinigung verlangen.

Wer im Urlaub krank wird, erhält „Ersatzurlaub“, aber nur für durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesene Erkrankungstage (§ 9 Bundesurlaubsgesetz). Hat der oder die Beschäftigte aus anderen Gründen frei, zum Beispiel Freizeitausgleich, besteht kein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf „Ersatzurlaub“.

Bei Religionslehrkräften i. K. und **LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gilt der Erholungsurlaub als

pauschal durch die Schulferien abgegolten. In seltenen Fällen verbleiben auf Grund von Erkrankungen weniger Ferientage als Urlaubsanspruch besteht. In diesem Fall erhält die Lehrkraft „Ersatzurlaub“ während der Schulzeit. Lehrkräfte sind verpflichtet, Arbeitsunfähigkeit auch während der Ferien anzuzeigen (• **Religionslehrer und Religionslehrerinnen i. K.: § 11 Dienstordnung ABD Teil C, 4.;** • **Lehrkräfte kirchlicher Schulen: ABD Teil B, 4.1.**)

Entgeltfortzahlung und Krankengeld

Wer erkrankt ist, erhält in den ersten sechs Wochen der Krankheit sein Entgelt weitergezahlt. Fortgezahlt werden die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile einschließlich Zulagen. Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Zuschläge, etwa Nachtzuschläge, werden im Durchschnitt der letzten drei Monate bezahlt (ausgenommen von der Fortzahlung sind Entgelte für nicht dienstplanmäßige Mehrarbeit- und Überstunden).

Nach Ablauf von sechs Wochen zahlen die gesetzlichen Krankenkassen *Krankengeld*. Das Krankengeld wird maximal 78 Wochen gewährt und ist erheblich weniger als das Entgelt.

Der Arbeitgeber stockt das Krankengeld durch den *Krankengeldzuschuss* auf, vorausgesetzt, der oder die Beschäftigte ist schon länger als ein Jahr beschäftigt. Bis einschließlich drei Jahren Beschäftigungszeit zahlt der Arbeitgeber bis zum Ende der 13. Woche der Arbeitsunfähigkeit



Wenn's länger dauert. Ab der siebten Krankheitswoche erhalten kirchliche Beschäftigte Krankengeldzuschuss vom Arbeitgeber.

Fotos: Rainer Sturm/pixelio.de, bilderbox

Krankengeldzuschuss. Ab dem vierten Beschäftigungsjahr wird der Zuschuss bis zur 39. Woche gewährt. Da der Krankengeldzuschuss auf Grundlage des Netto-Entgelts berechnet wird, kann er in der Steuerklasse V oder VI in Einzelfällen 0 Euro betragen.

Ausführliche Infos zur Berechnung: KODA Kompass 42, Januar 2011, S. 6f.

Privat Versicherte müssen eine Krankengeldversicherung eigens abschließen, was dringend zu empfehlen ist.

Rechtsgrundlage: • Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung § 21 ABD Teil A, 1.; • Krankengeldzuschuss § 22 ABD Teil A, 1.; • Krankengeldzuschuss für Altfälle § 13 ABD Teil A, 3.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN, die bereits Juni 1994 im Dienst waren, beachten zusätzlich ABD Teil B, 4.1. jeweils Nr. 8.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wer mindestens sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig ist, hat Anspruch auf „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM). Dieses besteht im ersten Schritt aus einem Gespräch, in dem geklärt wird, ob und wie durch Änderungen der Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsplatzes weiteren Erkrankungen vorgebeugt werden kann. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Eingliederungsmanagement anzubieten. Der oder die Beschäftigte kann entscheiden, ob er oder sie dieses Angebot annimmt.

• **Rechtsgrundlage:** § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX; • **Mehr Infos auch zum Ablauf des Verfahrens:** KODA Kompass 36, Januar 2009, S. 12f.

Wiedereingliederung

Nach einer langen Krankheit kann und will man vielleicht erst langsam wieder ins Berufsleben zurück finden. Dies ist über eine stufenweise Wiedereingliederung möglich, sofern der Arbeitgeber einverstanden ist. Über einen längeren Zeitraum, in dem der oder die Beschäftigte noch krankgeschrieben ist und folglich auch kein Entgelt sondern Krankengeld bezieht, tastet er oder sie sich nach einem ärztlichen Wiedereingliederungsplan Schritt für Schritt in die Arbeitswelt zurück. Dabei werden die



Balance finden. Belastungen reduzieren, krankmachende Arbeitsbedingungen ändern. Betriebliches Eingliederungsmanagement kann dabei helfen. *Foto: bilderbox*

möglichen Arbeitszeiten, die Rahmenbedingungen und die zu vermeidenden Belastungen vom Arzt oder von der Ärztin genau festgelegt. Nicht zu verwechseln sind diese Arbeitsversuche mit dem → **Betrieblichen Eingliederungsmanagement** (BEM).

Geregelt in § 28 Sozialgesetzbuch IX.

Schwerbehinderung

Es ist ein gesellschaftliches Anliegen, Menschen mit Schwerbehinderung (festgestellter Grad der Behinderung mindestens 50) in Arbeit zu bringen und ihre Arbeitskraft zu erhalten. Darum gibt es Beschäftigungsquoten für schwerbehinderte Menschen sowie die Pflicht, sie bei Stellenbesetzungen besonders zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Beschäftigte haben unter anderem Anspruch auf eine behinderungsgerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes (§ 81 SGB IX). → **Schwerbehindertenvertretung** und → **Mitarbeitervertretung** unterstützen sie im Arbeitsleben. Sie bekommen zusätzlichen Urlaub (→ **Erholungsurlaub**) und unterliegen einem besonderen → **Kündigungsschutz**.

All diese Rechte mit Ausnahme des Zusatzurlaubs haben auch Behinderte mit einem Behinderungsgrad von 30 und 40, sofern sie auf ihren Antrag bei der Agentur für Arbeit hin schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurden.

Geregelt im Sozialgesetzbuch IX.

Religionslehrkräfte i. K. und LEHRKRÄFTE KIRCHLICHER SCHULEN erhalten ab einem Behinderungsgrad von 50 eine Ermäßigung ihrer Unterrichtspflichtzeit. Bei Vollbeschäftigten beträgt sie ab einem Grad von 50 zwei Stunden, ab einem Grad von 70 drei Stunden, ab einem Grad von 90 vier Stunden. **Geregelt in den staatlichen Bestimmungen zur Unterrichtspflichtzeit; für Religionslehrkräfte i. K. an Grund-, Mittel- und Förderschulen in der Anlage 1 zu ABD Teil C, 3.**

Ärztliche Untersuchung

Der Arbeitgeber kann von Beschäftigten verlangen, sich einer Untersuchung bei einem Betriebs- oder Vertrauensarzt zu unterziehen, falls er begründete Zweifel hat, ob diese ihre vertraglich geschuldete Leistung tatsächlich erbringen können. Hintergrund können einerseits viele oder lange Ausfallzeiten sein. Andererseits kann es sich auch um einen Akt der Fürsorge handeln, wenn Beschäftigte in ihrer Arbeit sichtlich überfordert sind und Abhilfe geschaffen werden muss. Der Arbeitgeber darf lediglich Aussagen zur geschuldeten Leistungsfähigkeit erfragen. Medizinische Diagnosen oder eine Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht darf er



Ärztliche Untersuchung. Der Dienstgeber kann die Arbeitsfähigkeit durch einen Arzt seines Vertrauens überprüfen lassen. Ein Recht, die Diagnose zu erfahren, hat er nicht. *Foto: Klaus-Dieter Rüge/pixello.de*

nicht verlangen. Die Kosten einer solchen Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Geregelt in § 3 Abs. 4 ABD Teil A, 1.

Erwerbsminderung, Berufsunfähigkeit

Erwerbsminderung ist über die gesetzliche Rentenversicherung und sobald die Wartezeit erfüllt ist auch über die → **Zusatzversorgung** abgesichert. Als „teilweise erwerbsgemindert“ gilt, wer – unabhängig von seinem Beruf – am Arbeitsmarkt noch für drei bis sechs Stunden täglich tätig sein kann. „Vollerwerbsgemindert“ ist, wer weniger als drei Stunden täglich arbeiten kann.

Erwerbsminderungsrente wird im Regelfall befristet als **Zeitrente** gewährt. Für diesen Zeitraum ruht das Arbeitsverhältnis. Mit einer dauerhaften Erwerbsminderungsrente endet das Arbeitsverhältnis. Bekommen Beschäftigte eine teilweise Erwerbsminderungsrente auf Dauer gewährt und wollen sie mit ihrem Restleistungsvermögen weiter beschäftigt werden, müssen sie dies innerhalb von zwei Wochen schriftlich beantragen. Der Antrag muss – abweichend vom Tarifwortlaut – innerhalb von zwei Wochen nach der *Beendigungsmitteilung durch den Arbeitgeber* gestellt werden (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.7.2014, 7 AZR 771/12).

Zur Berechnung der Höhe der Erwerbsminderungsrente werden fiktive Beitragszeiten bis zum 62. Lebensjahr (gesetzliche Rentenversicherung) beziehungsweise 60. Lebensjahr (Zusatzversorgung) unterstellt, falls die Erwerbsminderung vor diesem Alter eintritt.

Berufsunfähigkeit, also die Unfähigkeit seinen angestammten Beruf weiterhin auszuüben, muss, so man dies will, privat abgesichert werden. Die Rentenversicherung sieht hier nur noch eingeschränkte Leistungen vor und auch diese nur für vor dem 2. Januar 1961 Geborene.

Geregelt in § 43 Sozialgesetzbuch VI sowie § 33 Abs. 2 ABD Teil A, 1. (Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis).

Probleme und Konflikte

- Abmahnung
- Kündigung
- Kündigungsfristen
- Vertragsänderung
- Änderungskündigung
- Haftung und Versicherung
- Personalakte
- Mitarbeitervertretung (MAV)
- Schlichtungsstelle
- Kirchliches Arbeitsgericht

Probleme und Konflikte – wenn's mal schwierig wird

Sind Sie gewappnet, wenn es schwierig wird? Was tun bei drohender Änderungskündigung oder nach einer Abmahnung? Wer zahlt, wenn ich einen Schlüssel verliere? Und wann hilft die diözesane Schlichtungsstelle weiter? Zehn Beiträge zu Konflikten und Problemen.

Abmahnung

Eine Abmahnung ist die (meist schriftliche) Rüge eines Verhaltens verbunden mit der Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen im Falle der Wiederholung. Diese „arbeitsrechtlichen Maßnahmen“ können von einer → **Versetzung** bis zu einer → **Kündigung** reichen. Zweck einer Abmahnung ist es, Beschäftigte eindringlich auf eine notwendige Änderung ihres Verhaltens hinzuweisen. Eine Abmahnung ist eine sehr ernste Angelegenheit, aber noch lange keine Katastrophe.

Ist die Abmahnung berechtigt, muss der oder die Betroffene einfach darauf achten, dass der selbe Fehler nicht wieder

passiert. Nach einigen Jahren verliert die Abmahnung dann ihre Wirksamkeit. Wie lange eine Abmahnung wirksam ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Eine exakte festgelegte Zeit gibt es nach gängiger Rechtsprechung nicht.

Erscheint eine Abmahnung ungerechtfertigt, können Beschäftigte über die → **Schlichtungsstelle** oder das Arbeitsgericht ihre Entfernung aus dem → **Personalakt** verlangen. Manchmal wird es sinnvoller sein nichts zu tun, um nicht „Öl ins Feuer zu gießen“. Der oder die Abgemahnte kann in jedem Fall verlangen, dass eine Darstellung des Vorfalls aus seiner beziehungsweise ihrer Sicht mit in den Akt aufgenommen wird.

Abmahnungen dürfen erst nach Anhörung des oder der Beschäftigten zu den Personalakten genommen werden (ergibt sich aus § 3 Abs. 5 ABD Teil A, 1.). Wer nichts sagt, stimmt damit noch lange nicht den Vorwürfen zu. Beschäftigte können auch später noch, zum Beispiel in einem Kündigungsschutzprozess, die Richtigkeit der Vorwürfe bestreiten.

Manchmal verlangt der Arbeitgeber eine Unterschrift, um nachweisen zu können, dass er die Abmahnung erteilt hat. Beschäftigte können mit dem Zusatz „Zur Kenntnis genommen“ unterschreiben, um klarzustellen, dass die Unterschrift kein Eingeständnis, sondern nur Kenntnisnahme bedeutet.

Mehr Infos: KODA Kompass 37, April 2009, S. 10.

Kündigung

Kündigung ist für den Arbeitgeber ein allerletztes Mittel, wenn sich ein Problem nicht anders lösen lässt. Es gibt drei Arten von Kündigungen durch den Arbeitgeber: die verhaltensbedingte, die personbedingte und die betriebsbedingte Kündigung.

Beispiele: Kommt ein Mitarbeiter immer wieder zu spät zum Dienst, dann muss ihn der Arbeitgeber zunächst → abmahnen. Erst wenn dies nicht hilft, darf er zum Mittel der (verhaltensbedingten) Kündigung greifen.

Ist ein Mitarbeiter lange Zeit krank und ist es unwahrscheinlich, dass er wieder dauerhaft gesund wird, kann dies – unter bestimmten Bedingungen – ein (personbedingter) Kündigungsgrund sein.

Fällt die Tätigkeit eines Beschäftigten weg, muss der Arbeitgeber prüfen, ob er eine anderweitige Einsatzmöglichkeit hat, bevor er möglicherweise (betriebsbedingt) kündigen darf.

Bei Arbeitgebern mit mehr als fünf oder zehn Beschäftigten sind im Falle von „betriebsbedingten Kündigungen“ (Wegfall von Arbeit) die komplizierten Vorschriften der *Sozialauswahl* zu beachten. Ob die Grenze fünf Beschäftigte oder zehn Beschäftigte gilt, hängt davon ab, ob die Arbeitsverhältnisse vor 2004 begründet wurden.



Abmahnung? Die örtlichen Mitarbeitervertreter und -vertreterinnen begleiten Beschäftigte bei schwierigen Gesprächen. Foto: bilderbox

Sozialauswahl bedeutet, wem (zuerst) gekündigt werden darf, ist unter Berücksichtigung von „Dauer der Betriebszugehörigkeit“, „Lebensalter“, „Unterhaltspflichten“ und „Schwerbehinderung“ zu ermitteln.

Weitgehend unkündbar sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens 15 Jahren beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind.

Vor jeder Kündigung, ganz gleich aus welchem Grund, ist die → **Mitarbeitervertretung** zu beteiligen – vorausgesetzt die Beschäftigten haben eine gewählt. Unterbleibt die Beteiligung, ist die Kündigung immer rechtswidrig und vor Gericht nicht haltbar. Kündigungen müssen zwingend schriftlich erfolgen.

Wer sich gegen eine Kündigung zur Wehr setzen will, muss in aller Regel innerhalb von drei Wochen *Kündigungsschutzklage* beim Arbeitsgericht erheben. Wer die Klagefrist versäumt, hat die Kündigung anerkannt. Das gilt auch bei einer sogenannten „unwirksamen“ – also einer rechtswidrigen – Kündigung. Klagt der oder die Betroffene nicht, wird die „unwirksame Kündigung“ automatisch wirksam!

Das Thema Kündigung ist kompliziert, vor allem gibt es hierzu eine sehr umfangreiche Rechtsprechung. Im Zweifel sollten Beschäftigte juristischen Rat einholen.

Rechtsgrundlage: • **Kündigungsschutzgesetz** • § 34 ABD Teil A, 1.

Kündigungsfristen

Bei besonders schwerwiegenden Verfehlungen darf der Arbeitgeber oder auch der Arbeitnehmer ausnahmsweise fristlos kündigen. Ansonsten sind die Kündigungsfristen einzuhalten:

Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
bis sechs Monate	2 Wochen zum Monatsschluss
bis ein Jahr	1 Monat zum Monatsschluss
mehr als ein Jahr	6 Wochen*
mindestens 5 Jahre	3 Monate*
mindestens 8 Jahre	4 Monate*
mindestens 10 Jahre	5 Monate*
mindestens 12 Jahre	6 Monate*

* jeweils zum Ende des Quartals.

Beispiel: Der Arbeitgeber kündigt einer Beschäftigten, die seit 13 Jahren in der Einrichtung tätig ist, am 15. Januar zum nächstmöglichen Termin. 15. Januar plus 6 Monate Kündigungsfrist wäre der 15. Juli. Die Kündigung muss aber (siehe Tabelle) zum Quartalsende erfolgen. Das nächste Quartal und damit das Arbeitsverhältnis endet am 30. September.

Sonderfall: Bei LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN ist wegen des Schuljahres eine Kündigung zum 30. September ausgeschlossen, statt dessen eine Kündigung zum 31. Juli zulässig (ABD B, 4.1. jeweils Nr. 13).

Die maßgebliche *Beschäftigungszeit* umfasst die bei dem jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegte Zeit. Elternzeiten zählen

Tarifpolitisch immer aktuell – den Email-Newsletter unter www.kodakompass.de kostenfrei abonnieren

dazu, Sonderurlaub aus familiären Gründen zählt nicht dazu. Die Zeiten mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse zum gleichen Arbeitgeber werden zusammengezählt, auch wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen Unterbrechungen lagen.

Bei → **befristeten** Arbeitsverträgen gelten besondere Bestimmungen. Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der → **Probezeit** ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Die Probezeit dauert bei Befristungen ohne Sachgrund sechs Wochen, ansonsten sechs Monate. Für befristete Arbeitsverhältnisse gelten abweichende Kündigungsfristen, die im § 30 ABD Teil A, 1. zu finden sind.

Nicht nur Arbeitgeber sondern auch Beschäftigte haben die jeweiligen Kündigungsfristen zu beachten! Will man sein Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beenden, dann besteht die Möglichkeit, einen → **Auflösungsvertrag** zu schließen. Ein Auflösungsvertrag kann aber nicht erzwungen, sondern nur vereinbart werden.

Das Thema → **Kündigung** ist kompliziert. Im Zweifel sollten Beschäftigte juristischen Rat einholen.

Rechtsgrundlage: • **Kündigungsfristen unbefristeter Arbeitsverhältnisse sowie Beschäftigungszeit** § 34 ABD Teil A, 1. • **Kündigungsfristen befristeter Arbeitsverhältnisse** § 30 ABD Teil A, 1.

Vertragsänderung

Gelegentlich werden Beschäftigte aufgefordert einen neuen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Anlass kann sein, dass der Arbeitgeber gerne den Beschäftigungsumfang einer Mitarbeiterin reduzieren oder erhöhen möchte oder dass der Beschäftigte andere Aufgaben übernehmen soll. Manchmal will der Arbeitgeber einfach nur für ihn günstigere Vertragsbedingungen erreichen. Niemand muss ein Änderungsangebot annehmen. Es ist dringend zu empfehlen, den alten und den angebotenen neuen Vertrag genau zu vergleichen – und nachzufragen, wenn etwas unklar ist. Unterschreiben sollten Beschäftigte dann, wenn sie mit dem gesamten neuen Vertragsinhalt wirklich einverstanden sind. Unterschreibt der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nicht, bleibt es erstmal beim alten Vertrag. Hat der Arbeitgeber entsprechend schwerwiegende Gründe für seinen Wunsch nach einer Vertragsänderung, kann er versuchen die Änderung mit Hilfe einer → **Änderungskündigung** zu erreichen.

Ausführliche Infos im KODA Kompass 29, Mai 2007, S. 8f.

Änderungskündigung

Eine „Änderungskündigung“ ist eine Kündigung, verbunden mit dem Angebot,

zu geänderten Vertragsbedingungen weiterzuarbeiten.

Beispiele: Die Küche der Einrichtung wird geschlossen. Der Köchin wird deshalb gekündigt und zugleich wird ihr angeboten, künftig am Empfang des Hauses zu arbeiten.

Am häufigsten sind Änderungskündigungen zur Verringerung des Beschäftigungsumfangs. In einer Kindertagesstätte gehen zum Beispiel die Buchungszeiten zurück. Deshalb wird einer Vollzeit-Kindertagespflegerin gekündigt und zugleich wird ihr angeboten, mit einer halben Stelle weiterzuarbeiten.

Wichtig: „Änderungskündigungen“ sind „echte“ Kündigungen. Das bedeutet: Alle Kündigungsschutzvorschriften wie Sozialauswahl, Beteiligung der → **Mitarbeitervertretung** und Kündigungsfristen sind exakt zu beachten (→ **Kündigung**).

„Nebenbei-Änderungen“ sind nicht erlaubt. Muss der Beschäftigungsumfang geändert werden, dann darf auch nur dieser geändert werden! Unzulässig wäre es zum Beispiel, bei dieser Gelegenheit in den Arbeitsvertrag gleich noch einzufügen: „Der Mitarbeiter ist bei Bedarf mit der Zuweisung einer anderen Tätigkeit einverstanden.“

Niemand muss sofort unterschreiben! Innerhalb von drei Wochen muss der oder die Beschäftigte allerdings entscheiden. Tut er oder sie nichts, gilt das Änderungsangebot als abgelehnt und das Arbeitsverhältnis endet automatisch nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Wichtig: Wer unterschreibt, hat sich mit den neuen Vertragsbedingungen einverstanden erklärt – egal, ob die Änderungskündigung gerechtfertigt war oder nicht.

Wer sich nicht sicher ist, sollte zunächst unter „Vorbehalt der Rechtmäßigkeit der Kündigung“ unterschreiben. Wer unter Vorbehalt unterschreibt, hat dann noch die Möglichkeit, zu überlegen, ob er beziehungsweise sie eventuell gegen die Änderungskündigung vorgeht und Klage beim Arbeitsgericht erhebt.

Ausführliche Infos am Beispiel Kindertagesstätten im KODA Kompass 26, Juni 2006, S. 8-11 (die in dem Beitrag noch erwähnte Anhörung der Ordinariats-Mitarbeitervertretung ist nicht mehr vorgesehen).

Infos zu dem Problem von „Nebenbei-Änderungen“ im KODA Kompass 29, Mai 2007, S. 8f.



„Pfuiat eich Gott“. Die Kündigungsfristen müssen auch von Arbeitnehmerseite eingehalten werden – Ausweg: Auflösungsvertrag (S. 42).

Foto: Rainer Sturm/pixello.de

Haftung und Versicherung



Wer anderen Schaden zufügt, haftet im Grundsatz dafür. Im Dienst sind die kirchlichen Beschäftigten allerdings sehr gut vor den finanziellen Folgen solcher Schäden geschützt – besser als in privaten Betrieben. Selbst bei grober Fahrlässigkeit kommt der Arbeitgeber für die Kosten auf, vorausgesetzt das Arbeitsverhältnis fällt unter die diözesanen Sammelversicherungen. Das gilt auch bei Schlüsselverlust und ebenso für Schäden am eigenen Auto, wenn der Schaden während einer genehmigten Dienstfahrt entstanden ist. Fahrten zur Arbeitsstelle sind keine Dienstfahrten. Wichtig: Unfälle und Schäden immer unverzüglich dem Dienstgeber melden.

Ob ein Fehlverhalten arbeitsrechtliche Konsequenzen hat, ist unabhängig von der Haftung. Entsteht zum Beispiel durch eine schwere Aufsichtspflichtverletzung ein Schaden, wird für mögliche Schadenersatzansprüche in aller Regel der Dienstgeber aufkommen – trotzdem muss der Verursacher oder die Verursacherin mit einer → **Abmahnung** oder vielleicht sogar einer → **Kündigung** rechnen.

• Ausführliche Grundinformation: KODA Kompass 21, März 2005, S. 5-7 (Die dort noch genannte diözesane Unfallversicherung besteht nicht mehr! Haftung ist nicht mehr in § 14 sondern in § 3 ABD Teil A, 1. geregelt.); • Infos zu Haftung und

Aufsichtspflicht in pädagogischen Berufen: KODA Kompass 40, März 2010, S. 8-10.

Personalakten

In den Personalakten sind alle den Beschäftigten oder die Beschäftigte betreffenden Unterlagen gesammelt – von den Bewerbungsunterlagen bis zu dienstlichen Beurteilungen.

Nachteiliges, etwa eine Beschwerde oder → **Abmahnung**, darf erst nach Anhörung des Beschäftigten in den Personalakt aufgenommen werden. Sie können verlangen, dass eine Gegendarstellung mit abgelegt wird. Hat der Arbeitgeber eine Abmahnung ohne Anhörung in den Personalakt aufgenommen, kann er sich später, zum Beispiel bei einem Kündigungsschutzprozess, nicht ohne Weiteres auf diese Abmahnung berufen (zu den Ausnahmen siehe Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.2.2009, 2 AZR 603/07).

Beschäftigte haben das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Sie dürfen Abschriften machen und können



Unglaublich. 25 % der deutschen Haushalte haben keine Privathaftpflichtversicherung – dabei passieren die meisten Unfälle außerhalb der Arbeit. Ein einfacher Fahrradunfall kann eine nicht versicherte Familie ruiniieren.

Foto: bilderbox

Kopien verlangen. Verboten ist es, die Akte für die Einsicht zu manipulieren, bevor sie dem oder der Beschäftigten vorgelegt wird. Auch die Führung von heimlichen Nebenakten ist verboten.

Tarifliche Regelung: § 3 Abs. 5 ABD Teil A, 1.

Mitarbeitervertretung (MAV)



In allen kirchlichen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten ist eine „Mitarbeitervertretung“ (MAV) zu wählen. Als Beschäftigte zählen auch Teilzeitkräfte einschließlich 450 Euro-Kräfte. Für Pfarrverbände, Pfarreiengemeinschaften und ähnliches kann im Einvernehmen mit dem Dienstgeber eine „gemeinsame Mitarbeitervertretung“ gebildet werden. Die Aufgaben einer MAV entsprechen im Grundsatz denen eines Betriebs- oder Personalrates.

MAVEN haben sehr weitgehende Mitwirkungsrechte bei betrieblichen Belangen. Ob es um Regeln zur → **Urlaubsgewährung**, die Länge der → **Betriebsferien** oder die Einführung von Gleitzeit geht: ohne Mitarbeitervertretung geht nichts. Auch in persönlichen Angelegenheiten wie → **Eingruppierung**, → **Versetzung**, → **Kündigung** ... ist sie zu beteiligen. Bei Konflikten und Beschwerden ist die MAV oft erste Anlaufstelle. Sie berät Beschäftigte, begleitet sie auf Wunsch bei Gesprächen und trägt Anliegen beim Dienstgeber vor.

Wenn die Beschäftigten einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung wählen,

Ansprechpartner in den Ordinariaten bei Haftungs- und Versicherungsfragen



Diözese	Ansprechpartner	Informationen
Augsburg	Fr. Kolb 08 21/31 66-71 70 versicherungen@bistum-augsburg.de	Merkblatt „Übersicht der diözesanen Sammelversicherungsverträge“
Bamberg	Fr. Wientzek, 09 51/5 02-15 25 heidi.wientzek@erzbistum-bamberg.de	Merkblätter zu den einzelnen Versicherungen
Eichstätt	Fr. Rippich 0 84 21/50-2 18 mrippich@bistum-eichstaett.de	Informationsheft „Versicherungsschutz für die Diözese Eichstätt“
München und Freising	Fr. Wild, 0 89/21 37-12 98 cwild@eomuc.de	Amtsblatt 1/2013 und Infoblatt „Versicherungsschutz im Erzbistum München und Freising“
Passau	Fr. Wagner 08 51/3 93-31 30 beate.wagner@bistum-passau.de	Informationsheft „Versicherungsschutz der Diözese Passau“
Regensburg	Fr. Gürtler, 09 41/5 97-11 14 bguertler.fika@bistum-regensburg.de	Amtsblatt 2/2013
Würzburg	Hr. Schnabel 09 31/38 6-7 30 61 franz.schnabel@bistum-wuerzburg.de	Infobroschüre „Der kirchliche Versicherungsschutz in der Diözese Würzburg“

entfallen alle Mitbestimmungsrechte ersatzlos.

Rechtsgrundlage: „Mitarbeitervertretungsordnung“ (MAVO). Die jeweiligen diözesanen Fassungen weichen in einzelnen Punkten von der Rahmenordnung ab. Zum Teil im Internet verfügbar, ansonsten im Ordinariat bei der jeweiligen „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der MAVen“ erhältlich.

Infos: KODA Kompass 49, Dezember 2012, S. 6-10.

Hilfestellung bei der MAV-Gründung geben die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften

Diözese Augsburg

DiAG-MAV A

Tel.: 08 21/31 66-85 31

diag-mav-a.augsburg@gmx.de

Vorsitzender: Martin Lieble

DiAG-MAV C (Kirchliche Schulen),

Tel.: 08 21/31 75 414 (privat)

diag-mav-c-augsburg@mariastern.net

Vorsitzender: Markus Ott

Erzdiözese Bamberg

DiAG-MAV

Tel.: 09 51/502 20 20

diag-mav@erzbistum-bamberg.de

Vorsitzender: Thomas Müller

Diözese Eichstätt

DiAG-MAV A

Tel.: 0 84 21/30 69

sylvia-gruener@t-online.de

Vorsitzende: Sylvia Grüner

Erzdiözese München und Freising

DiAG-MAV A

Tel.: 0 89/21 37-17 46

diag-mav-a@eomuc.de

Vorsitzende: Charlotte Hermann

Diözese Passau

DiAG-MAV A

Tel.: 0 85 61/91 81 23

andreas.nock@bistum-passau.de

Vorsitzender: Andreas Nock

Diözese Regensburg

DiAG-MAV A

Tel.: 09 41/5 97 10 51

bhommes.reg@bistum-regensburg.de

Vorsitzender: Bernhard Hommes

Diözese Würzburg

DiAG-MAV A

Tel.: 09 31/38 66 57 10

mav@bistum-wuerzburg.de

Vorsitzende: Dorothea Weitz

DiAG-MAV C Würzburg (Kirchliche Schulen und sonstige Rechtsträger)

Tel.: 0 60 26/76 49

eule-graser@t-online.de

Vorsitzende: Elisabeth Graser-Ullrich

Schlichtungsstelle

In jeder Diözese ist eine Schlichtungsstelle eingerichtet, die Beschäftigte in allen arbeits- und tarifrechtlichen Konflikten anrufen können: Zum Beispiel bei einer als unrechtmäßig empfundenen → **Versetzung**, bei einer strittigen → **Eingruppierung**, einem zu Unrecht verweigerten → **Sonderurlaub** oder bei einem Konflikt über die Anordnung von → **Überstunden**. Ungefähr 90 % aller Streitfälle können bei den Schlichtungsstellen geregelt werden. Wer mit dem Ergebnis der Schlichtung nicht einverstanden ist, kann immer noch entscheiden, ob er das staatliche Arbeitsgericht anruft. Dabei sind in manchen Fällen Klage- und Verjährungsfristen zu beachten.

Nach Zugang einer → **Kündigung** hat der oder die Gekündigte in aller Regel nur drei Wochen Zeit, Klage beim Arbeitsgericht zu erheben. Bei Kündigungen sollten Beschäftigte deshalb umgehend auch das Arbeitsgericht anrufen. Und zusätzlich sollten sie juristischen Rat einholen.

Ein Antrag an die Schlichtungsstelle wird in einem formlosen Brief gestellt. Im Brief sollte beschrieben werden, was passiert ist und vor allem was man genau erreichen möchte. Einen Anwalt muss man vor der Schlichtungsstelle nicht haben. Es kann aber sinnvoll sein, sich zum Beispiel von einem Mitglied seiner → **Mitarbeitervertretung** begleiten zu lassen.

Die Schlichtungsstelle ist mit einem unabhängigen Richter und je zwei Vertretern oder Vertreterinnen der kirchlichen Arbeitgeber und der Beschäftigten besetzt. Sitz der Schlichtungsstelle ist das jeweilige Ordinariat.

Rechtsgrundlage: „Ordnung für Schlichtungsverfahren“, Anhang II, 2. zum ABD.

Ein ausführliches Praxisbeispiel und Infos zur Antragsstellung: KODAKompass 22, Juli 2005, S. 6-8.

Kirchliches Arbeitsgericht

Das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) ist für Streitfälle aus dem Mitarbeitervertretungs- und KODA-Recht zuständig. Führt etwa ein Arbeitgeber eine Dienstplanregelung ohne Beteiligung der → **Mitarbeitervertretung** ein, kann diese dagegen beim KAG klagen. Auch einzelne Beschäftigte können



Einfach haarsträubend. Fühlt sich ein Mitarbeiter in arbeitsrechtlichen Dingen ungerecht behandelt, hilft die diözesane Schlichtungsstelle weiter.

Foto: bilderbox

klagen, wenn etwa ihr Wahlrecht bei der Mitarbeitervertretungswahl verletzt wurde.

Für Streitfälle zwischen einzelnen Beschäftigten und dem Arbeitgeber – etwa um Entgeltzahlungen oder die Wirksamkeit einer Kündigung – ist das Kirchliche Arbeitsgericht nicht zuständig. Hier müssen sich die Parteien an das staatliche Arbeitsgericht wenden und die → **Schlichtungsstelle** anrufen.

Das für Bayern zuständige Kirchliche Arbeitsgericht hat seinen Sitz in 86152 Augsburg, Fronhof 4.

• **Rechtsgrundlage:** „Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung“, Anhang III, 5. zum ABD; • **Ausführliche Infos:** KODA Kompass 22, Juli 2005.

Das Entgelt – der Lohn für die Mühe

Das wird schon passen, was auf der Abrechnung steht. Passt auch – meistens. Einige Zahlungen gibt es allerdings nur, wenn man sie beantragt. Und natürlich gilt auch bei der Entgeltabrechnung: Wo Menschen und Computer arbeiten, passieren manchmal Fehler.

Entgelttabellen

Im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD gibt es drei Entgelttabellen:

- Die *S-Tabelle* (S wie Sozialdienst) für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, insbesondere das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen.
- Die *A-Besoldungstabelle* für die Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen.
- Für alle Übrigen gilt die *allgemeine Entgelttabelle*.

Die sogenannte Entgelttarifautomatik (§ 20a ABD Teil A,1.) im ABD legt fest, dass Entgeltsteigerungen im kommunalen öffentlichen Dienst zum gleichen Zeitpunkt auch für die kirchlichen Beschäftigten wirksam werden – vorausgesetzt die Bayerische Regional-KODA beschließt nichts Abweichendes.

Bei LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN sind die Beamtenregelungen des Freistaats Bayern Bezugsgröße.

- Die *allgemeine Tabelle* ist auf S. 37 in diesem Heft abgedruckt.
- Die *S-Tabelle* im KODA Kompass 57, März 2015,
- die *Besoldungstabelle* im KODA Kompass 58, Mai 2015.

Alle Tabellen sind auch im Internet verfügbar.

Eingruppierung

Die Eingruppierung bestimmt zusammen mit der → *Entgeltstufe* die Höhe des Tabellenentgelts. Aber wer oder was bestimmt die Eingruppierung?

Im kirchlichen Tarifrecht ABD ergibt sich aus den *auszuübenden Tätigkeiten* automatisch und zwingend die Eingruppierung (§ 17 ABD Teil A, 3.).

Für viele Tätigkeiten und Berufe gibt es eindeutige *Funktionsmerkmale*, nach denen die Eingruppierung festgestellt wird, zum Beispiel „Erzieherin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit“, „B-Kirchenmusikerin“, „Pastoralreferentin“ oder „Realschullehrerin“. Bei Berufen und Tätigkeiten, die durch Funktionsmerkmale beschrieben werden, wird nicht geprüft, welche konkreten Tätigkeiten der oder die Einzelne in welchem Umfang ausübt. Funktionsmerkmale dienen der Vereinfachung der Eingruppierung.

In manchen Bereichen ist diese Form der Eingruppierung nicht möglich. So sind etwa die Tätigkeiten von Verwaltungsbeschäftigten derartig unterschiedlich, dass eine Eingruppierung nach Funktionsmerkmalen nicht sinnvoll ist. Tätigkeiten und Berufe, für die es keine Funktionsmerkmale gibt, sind nach *allgemeinen Tätigkeits-*

Entgelt

- Entgelttabellen
- Eingruppierung
- Höherwertige Tätigkeit und Höhergruppierung
- Entgeltstufen
- Jahressonderzahlung
- Besondere Einmalzahlung
- Kinder- und Familienzuschlag
- Zeitzuschläge
- Reise- und Fahrkosten
- Jubiläumszahlung
- Ballungsraumzulage
- Geringfügige Beschäftigung
- Auszahlung des Entgelts
- Ausschlussfrist

merkmalen zu bewerten. Diese Merkmale sind sehr abstrakt und in gewissen Grenzen auch interpretierbar. Zunächst muss erfasst werden, was an dem zu bewertenden Arbeitsplatz mit welchen Zeiteinheiten zu tun ist. Dann ist festzustellen, welchem Schwierigkeitsgrad, Verantwortungsgrad und so weiter die einzelnen Tätigkeiten zuzuordnen sind. Dabei wird zum Beispiel festgestellt, ob eine Arbeit nur „schwierig“ ist oder ob sie darüber hinaus „gründliche Fachkenntnisse“ erfordert. In der Regel gilt: Entscheidend für die Eingruppierung ist die Wertigkeitsebene, die mindestens in der Hälfte der Arbeitszeit erreicht wird.

Diese Regeln sind weitgehend mit denen des öffentlichen Dienstes



„Tarifautomatik“. Entgelterhöhungen werden automatisch vom öffentlichen Dienst übernommen.

Foto: M. Weidenthaler

identisch. Eine kirchliche Besonderheit ist die „Eckeingruppierung“ E5. Wird für eine auszuübende Tätigkeit eine mindestens 3-jährige Berufsausbildung verlangt, ist die Tätigkeit automatisch mindestens in E 5 eingruppiert (Protokollnotiz 2 zu § 17 ABD Teil A, 3.).

Fast alle Eingruppierungsmerkmale sind im ABD im Teil A, 2. zu finden. Dort finden sich Funktionsmerkmale, allgemeine Merkmale und besondere und zusätzliche Merkmale für spezielle kirchliche Berufe wie Mesner/-innen, Gemeindeferenten/-innen, Religionslehrkräfte oder Beschäftigte im Pfarrbüro. Die Regelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst stehen in der Anlage F, Teil A, 1.

Die Feststellung von Eingruppierungen ist manchmal eine sehr anspruchsvolle und komplexe Aufgabe. Die → **Mitarbeitervertretung** muss jeder Eingruppierung im Sinne einer Richtigkeitsgewähr zustimmen. Hat die Mitarbeitervertretung erstmal zugestimmt, ist es für Mitarbeiter oft sehr schwer später noch die Korrektur einer falschen Eingruppierung zu erreichen.

Der festgestellten Eingruppierung entspricht eine Entgeltgruppe (= die Zeile in der Entgelttabelle). Die Spalte entspricht der → **Entgeltstufe**, die vor allem die zunehmende Berufserfahrung abbildet. Im Schnittpunkt von Entgeltgruppe und Stufe

So finden Sie Eingruppierung und Einstufung auf Ihrem Entgeltzettel

Gehaltszettel Typ 1:

Hier finden Sie die Angaben in der linken Hälfte des Zettels unter dem Kürzel „TG“ (TG steht für Tarifgruppe).

1. Tarif		Gilt-Ab TW		Tarifbezeichn.		TG	STF
		075 TVöD VKA				10	05
BDA		KR		TZ-Zähl		TZ-Nenn Arb-Std/-	

Gehaltszettel Typ 2:

Hier finden Sie die Daten in der Kopfzeile unterhalb des Adressbereichs im Feld „Verg.-gruppe“ (steht für Vergütungsgruppe)

Tarifart	Verg.-gruppe	Stufe	Endstufe	nächst Stufe
ABD VKA	05	04	06	10.
T a g				

findet sich dann in der → **Entgelttabelle** der Eurobetrag für das Tabellenentgelt.

KIRCHLICHE SCHULEN: Die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen sind wie vergleichbare Lehrkräfte an staatlichen Schulen eingruppiert. Soweit Lehrkräfte die Voraussetzungen für die Verbeamtung erfüllen, finden die Besoldungsregelungen für vergleichbare Beamte Anwendung. Aus der jeweiligen Berufsbezeichnung ergibt sich somit die entsprechende Eingruppierung. (Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen, ABD Teil B, 4.3.)

Soweit Lehrkräfte die fachlichen oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen, erfolgt die Eingruppierung analog zu den entsprechenden beim Freistaat Bayern angestellten Lehrkräften (jeweils Nr. 5 ABD Teil B, 4.1.). Soweit vorgesehen, werden diese Lehrkräfte nach Erfüllung der jeweiligen Bewährungszeit um eine Besoldungsgruppe höhergruppiert (Anlagen A, B und C ABD Teil B, 4.1.).

die Eingruppierung nicht. Wird die höherwertige Tätigkeit mindestens einen Monat lang ausgeübt erhält man dafür aber eine „persönliche Zulage“ (Berechnung der Zulage siehe § 14 ABD Teil A, 1.).

Eine **Höhergruppierung** ergibt sich erst, wenn die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit **dauerhaft** erfolgt. Nicht immer erhält man dabei auf Anhieb deutlich mehr Geld, denn in der höheren Entgeltgruppe wird man der Stufe zugeordnet, die mindestens dem vorherigen Entgelt entspricht. Lediglich ein Mindestzugewinn, der sogenannte Garantietrag in Höhe von mindestens 56,28 Euro, ist bei einer Höhergruppierung von Anfang an garantiert. (§ 17 ABD Teil A, 1.).

Die früheren Bewährungs- und Zeitaufstiege (automatische Höhergruppierung nach Ablauf einer bestimmten Zahl von Jahren) sind 2005 abgeschafft worden.

Entgeltstufen

Aufgrund der auszuübenden Tätigkeit ist jede und jeder in einer bestimmten Entgeltgruppe → **eingruppiert** (das sind die Zeilen in den → **Entgelttabellen**). In jeder Entgeltgruppe gibt es Stufen. Nach Ablauf der jeweiligen Stufenlaufzeit rückt man in die nächsthöhere Stufe auf. Damit soll der wachsenden Berufserfahrung Rechnung getragen werden.

Für die allgemeine Entgelttabelle und die S-Tabelle gilt: Bei Beschäftigten mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen können die Aufstiege in die Stufen 3 bis 6 vorgezogen gewährt werden. Umgekehrt kann ein Stufenaufstieg verzögert werden, wenn Beschäftigte erhebliche Leistungsmängel trotz entsprechender Hinweise und Aufforderungen nicht abstellen.

Höherwertige Tätigkeit und Höhergruppierung

Übt man **vorübergehend** eine **höherwertige Tätigkeit** aus, etwa als Krankheitsvertretung, verändert sich



Extrageld. Wer mindestens einen Monat lang höherwertigere Tätigkeit ausübt, zum Beispiel den erkrankten Chef vertritt, erhält eine Zulage.

Foto: Dr. Klaus-Uwe Gerhardt/pixelio.de

Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen unterbrechen die Stufenlaufzeit. Bei langjährigen Unterbrechungen ist sogar die Rückstufung um eine Stufe möglich (§ 17 ABD Teil A, 1.).

Bei Neueinstellung wird mitgebrachte einschlägige Berufserfahrung bis zur Stufe 3 im Regelfall automatisch anerkannt. Dies entspricht in der allgemeinen Entgelttabelle drei Jahren Berufserfahrung und vier Jahren in der S-Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst. Wechselt man innerhalb des kirchlichen Dienstes, ist die Mitnahme höherer Stufen in bestimmten Fällen möglich. Darüber hinaus können weitere Zeiten, wenn es zur Personalgewinnung notwendig ist, im Einzelfall anerkannt werden. Wer die Stelle wechselt, sollte sich vor Abschluss des Arbeitsvertrages kundig machen, ob und in welchem Umfang seine Berufserfahrung anerkannt wird.

Rechtsgrundlage: § 16 und § 16a ABD Teil A, 1. An Stelle von § 16 gilt für den Sozial und Erziehungsdienst § 1 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.

Bei neu eingestellten LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN richtet sich die anfängliche Einstufung nach den beamtenrechtlichen Grundsätzen.

Jahressonderzahlung

Das frühere Urlaubs- und Weihnachtsgeld wurde zu einer „Jahressonderzahlung“ zusammengefasst. Sie wird im Novem-

ber oder Dezember ausgezahlt und beträgt zwischen 90 % und 60 % eines Monatsentgelts.

Eine Sonderzahlung erhalten Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. Wer vor dem 1. Dezember aus dem Dienst ausscheidet, erhält die Zahlung nicht. **Berechnungsweise und Rechtsgrundlage:** § 20 ABD Teil A, 1.

Eine Sonderzahlung entsprechend den Regelungen für Beamte des Freistaats Bayern erhalten LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN. Bis Besoldungsgruppe A 11 werden 70% eines Monatsentgelts gewährt, ab A 12 gibt es 65%. Hinzu kommen jeweils 84,29 % des Familienzuschlags.

Entgeltgruppe	S-Entgeltgruppe (Sozial- und Erziehungsdienst)	Jahressonderzahlung
E 1-8	S 2-S 8	90 %
E 9-12	S 9-S 18	80 %
E 13-15		60 %



Teure Kindergeld-Unterbrechung. Wer die Kindergeldberechtigung verliert, verliert auch die „Besitzstandszahlungen Kind“ – und zwar dauerhaft, selbst dann wenn die Kindergeldberechtigung später wieder auflebt.

Foto: Benjamin Klack/pixelio.de

Besondere Einmalzahlung

2005 sollte zusätzlich zum Tabellenentgelt ein Leistungsentgelt eingeführt werden. Nachdem von Arbeitgeberseite der damalige Modellversuch zum Leistungsentgelt abgebrochen wurde, hatte sich die KODA darauf verständigt ersatzweise eine jährliche „Besondere Einmalzahlung“ einzuführen.

Das Geld wird zum Jahresende ausgezahlt. Wer unter dem Jahr unverschuldet ausscheidet, erhält die Zahlung anteilig. 2015 beträgt sie 23,44 % eines Monatsentgelts. Die Berechnung erfolgt im Grundsatz nach den Berechnungsvorschriften für die → **Jahressonderzahlung**.

Berechnungsweise und Rechtsgrundlage: § 18a ABD Teil A, 1.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN erhalten keine Besondere Einmalzahlung, da sie nach der A-Tabelle für Beamte vergütet werden.

Kinderzuschlag / Familienzuschlag

Neue Kinderzuschläge zum Entgelt gibt es im ABD nur noch für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN. Da diese entsprechend Beamten vergütet werden, gelten für sie auch die Beamtenregelungen über Familienzuschläge.

An sonstige Beschäftigte werden Kinderzuschläge weiter gezahlt, soweit die Ansprüche im Jahr 2005 bereits bestanden. Der Anspruch erlischt, sobald

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

Die allgemeine Entgelttabelle (Stand Oktober 2015). Die aktuelle S-Tabelle ist im KODA Kompass 57, die Besoldungstabelle im KODA Kompass 58 abgedruckt.

die Kindergeldberechtigung wegfällt. Ist die Kindergeldberechtigung aus beliebigem Grund unterbrochen (zum Beispiel wegen einer Berufstätigkeit zwischen Ausbildung und Studium oder wegen eines Freiwilligendienstes im Ausland), erlischt der Anspruch auf Kinderzuschlag dauerhaft. Auch bei einem Arbeitgeberwechsel geht der Kinderzuschlag verloren. Lediglich bei einem (unmittelbaren) Wechsel zwischen zwei Kirchengemeinden innerhalb einer Diözese oder zwischen Diözese (Ordinariat) und einer Kirchengemeinde in der selben Diözese wird weiter gezahlt.

Rechtsgrundlage: § 11 und § 17a ABD Teil A, 3.

Zeitzuschläge

Für Arbeit an Sonn- und Feiertagen, an Samstagen ab 13 Uhr und für Nacharbeit ab 21 Uhr gibt es Zuschläge. Ausgenommen von diesen Zuschlägen sind Kirchenmusiker/-innen, Mesner/-innen, pastorale Beschäftigte, Religionslehrkräfte sowie LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN.

Während des Erholungsurlaubs und im Krankheitsfall werden die Zeitzuschläge weitergezahlt. Dazu wird eine Pauschale aus dem Durchschnitt der letzten drei Monate berechnet.

Rechtsgrundlage und Infos:

- § 8 ABD Teil A, 1.;
- KODA Kompass 33, S. 15 (Die abgedruckten Eurobeträge wurden aufgrund der allgemeinen Entgeltanpassungen inzwischen erhöht.);
- zur Berechnung bei Urlaub und Arbeitsunfähigkeit: § 21 ABD Teil A, 1.;
- zum Anspruch bei Arbeitsunfähigkeit auch Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.1.2009, 5 AZR 89/09 und KODA Kompass 55, September 2014, S. 8

Überstundenzuschläge siehe → **Mehrarbeit und Überstunden.**

Reisekosten und Fahrkosten

Bei → **Dienstreisen** und anderen Dienstreisen entstehen zusätzliche Kosten, die gemäß Reisekostenordnung auf Antrag erstattet werden. Zu den Reisekosten zählen Fahrkosten, Übernachtungskosten, Verpflegungsmehraufwand und Nebenkosten, wie zum Beispiel Parkgebühren.

Dienstreisen und Dienstgänge müssen genehmigt oder angeordnet sein. Manche Beschäftigte haben pauschale Genehmigungen, ansonsten muss jede Fahrt oder Dienstreise einzeln angeordnet werden.

Die Reisekostenordnung im kirchlichen Tarifrecht ABD entspricht seit 1. April 2015 dem Bayerischen Reisekostengesetz. Eine Anpassung an die kirchlichen Gegebenheiten ist bis Ende 2015 vorgesehen. Zur Umsetzung der Reisekostenordnung existieren in vielen Einrichtungen Ausführungsbestimmungen.

Bei genehmigter Benutzung eines privaten Pkw aus triftigem Grund werden 0,35 Euro pro Fahrkilometer erstattet.



Frei parken. Das Kilometergeld ersetzt pauschal alle Fahrkosten mit Ausnahme von Parkgebühren. Diese werden bei Dienstreisen extra erstattet.

Foto: S. Hofschlaeger/pixelio.de

Wer einen Kollegen oder eine Kollegin mitnimmt, erhält weitere 0,02 Euro pro Kilometer und Person.

Als pauschale Abgeltung sonstiger Kosten werden bei Reisen an einen auswärtigen Geschäftsort „Tagegelder“ gezahlt. Abhängig von der Dauer der Reise und davon ob freie Mahlzeiten gewährt werden, erhalten Beschäftigte bis zu 21,50 Euro tägliche Pauschale.

Die Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und der „ersten Tätigkeitsstätte“ sind keine Reisekosten. „Erste Tätigkeitsstätte“ ist die regelmäßige Dienststätte, bei Lehrkräften die Stammschule.

Informationen zur Reisekostenordnung im KODA Kompass 58, Juni 2015, S. 4-6; Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 9.

KIRCHLICHE SCHULEN: Hier gelten die Bestimmungen für bayerische Beamte. Das heißt Grundlage für die Erstattung der Reisekosten ist unmittelbar das **Bayerische Reisekostengesetz** in seiner jeweiligen Fassung. Im Internet unter www.gesetze-bayern.de

Jubiläumzahlung

Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Dienstzeit von 25 Jahren (613,55 Euro), 40 Jahren (1022,58 Euro) und 50 Jahren (1227,10 Euro). Zur Jubiläumsdienstzeit rechnen die in einem kirchlichen Beschäftigungsverhältnis im Bereich der bayerischen (Erz-)Diözesen zurückgelegten Zeiten. Ausbildungszeit im kirchlichen Dienst, Elternzeit und Sonderurlaub werden angerechnet. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. Sind im Computer der Bezugsstelle alle Daten gespeichert, gibt es das Jubiläumsgeld automatisch – andernfalls nachfragen. Zusätzlich gibt es zum Jubiläum einen Tag Arbeitsbefreiung. **Rechtsgrundlage:** § 23 und § 29 ABD Teil A, 1.

KIRCHLICHE SCHULEN: Für Lehrkräfte an diesen Schulen gelten die Bestimmungen für bayerische Beamte. Hier beträgt die Jubiläumszuwendung bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 307 Euro und 410 Euro bei 40 Jahren. Zusätzlich können bis zu zwei freie Tage gewährt werden.

Ballungsraumzulage

Die Ballungsraumzulage wird gemäß der „Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende“ gewährt, wenn Wohn- und Dienstort im „Verdichtungsraum München“ liegen. Begründet wird der Entgeltzuschlag mit den höheren Lebenshaltungskosten im Bereich der Landeshauptstadt. Die Liste der hierzu zählenden Gemeinden kann im Internet von der Seite des Landesamtes für Finanzen heruntergeladen werden (www.lff.bayern.de).

Die Höhe der Zulage richtet sich nach den Werten, die die Stadt München ihren Beschäftigten zahlt. Sie beträgt 120,74 Euro pro Monat für Vollbeschäftigte, für Auszubildende 60,38 Euro. Pro Kind werden weitere 23,04 Euro gewährt. Ob jemand Ballungsraumzulage erhält, ist einkommensabhängig. Der „Entgeltgrenzbetrag“ für Vollbeschäftigte, der nicht überschritten werden darf, beträgt 3320,06 Euro. Bei der Zulage für Kinder ist die Grenze 4654,48 Euro (Stand Oktober 2015).

Details: ABD Teil D, 8.

Geringfügige Beschäftigung

Eine *geringfügig entlohnte Beschäftigung*, auch Minijob oder 450 Euro-Job genannt, ist ein normales → **Teilzeitarbeitsverhältnis**, für das steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten gelten.

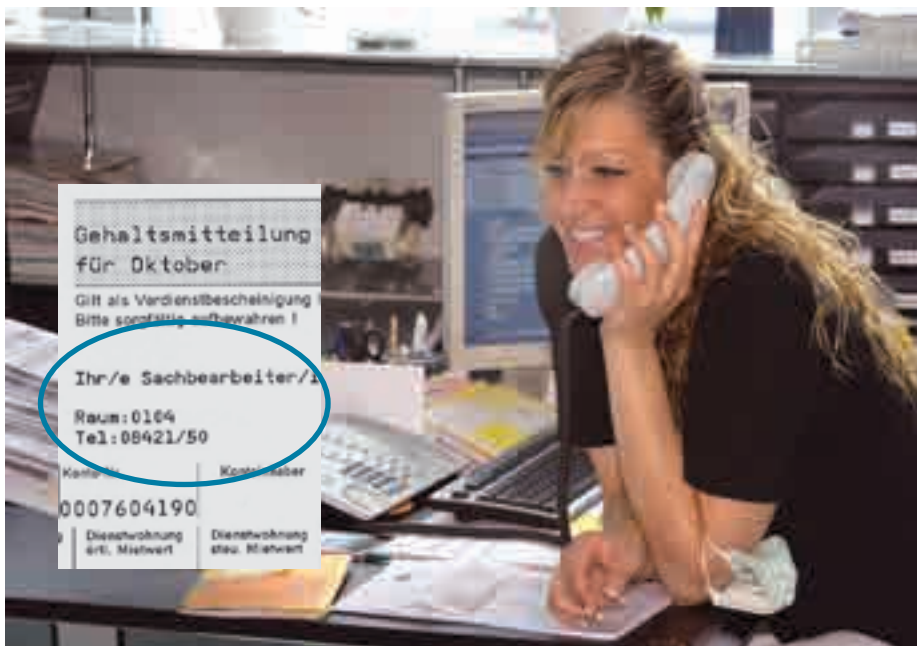
So trägt der Arbeitgeber alleine die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 13 % für die Krankenversicherung und 15 % für die Rentenversicherung. Die Beschäftigten zahlen zusätzlich einen Anteil von in der Regel 3,7 % zur Rentenversicherung. Von dieser Pflicht können sie sich jedoch befreien lassen. Dann zählt die Zeit in dieser geringfügigen Beschäftigung allerdings nicht als volle rentenrechtliche Wartezeit.

Wird von der Möglichkeit der Befreiung Gebrauch gemacht und wälzt der Arbeitgeber die 2 % pauschale Lohnsteuer nicht auf den Beschäftigten ab, dann gilt bei der geringfügigen Beschäftigung „Brutto ist gleich netto!“. Zumindest solange man neben seiner Hauptbeschäftigung nicht mehr als einen Minijob hat.

Dies klingt attraktiv, hat aber reduzierte Ansprüche aus der Sozialversicherung zur Folge. Aus einem Minijob heraus hat man keinen Anspruch auf Leistungen aus der Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Aufgrund des geringen Einkommens werden nur sehr geringe Rentenansprüche erworben. Ein Jahr 450 Euro-Job bringt später circa 4 Euro Rente pro Monat.

Um die engen Einkommensgrenzen der geringfügigen Beschäftigung nicht zu überschreiten, gibt es verschiedene Möglichkeiten (§ 24 Abs. 8 ABD Teil A, 1.):

- Die Beschäftigten können verlangen, dass das die Geringfügigkeitsgrenzen übersteigende Entgelt durch → **Entgeltumwandlung** für die betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Dies ist allerdings nur möglich, solange der oder die Beschäftigte noch keine Rente bezieht und nur, wenn es sich um ein „erstes Arbeitsverhältnis“ handelt. Wer neben seinem Minijob noch eine Hauptbeschäftigung hat, kann diese Möglichkeit nicht nutzen.
- Steigt das Entgelt durch Entgelterhöhungen oder Stufenaufstiege, hat der oder die Beschäftigte Anspruch auf eine Reduzierung des Beschäftigungsumfangs, um die 450 Euro-Grenze nicht zu überschreiten.
- Darüber hinaus können geringfügig Entlohnte zwar nicht auf das Tabellenentgelt, aber auf sonstige Entgeltbestandteile



Abrechnung unklar? Erster Schritt ist immer der Anruf bei dem auf der Entgeltabrechnung angegebenen Sachbearbeiter – Schreibzeug und Abrechnungen bereithalten.

Foto: bilderbox

(etwa Jahressonderzahlung und Einmalzahlungen) ganz oder teilweise verzichten. Dieser Verzicht kann nach einem Jahr widerrufen werden.

Wer unvorhersehbar, zum Beispiel wegen einer Krankheitsvertretung, und längstens zwei Monate innerhalb eines Jahres die Entgeltgrenze überschreitet, bleibt dennoch sozialversicherungsfrei.

Wer die 450 Euro-Einkommengrenze dauerhaft überschreitet, muss nicht in jedem Fall volle Sozialversicherungsbeiträge bezahlen. Zwischen 450 und 850 Euro gibt es die sogenannte Gleitzone mit allmählich wachsenden Beiträgen (Midijobs).

Bei *kurzfristiger Beschäftigung* von längstens 70 Arbeitstagen (50 Tage ab 2019) oder drei Monaten (zwei Monate ab 2019) darf der Inhalt des Arbeitsvertrages frei vereinbart werden. Allerdings muss ein „Mindestlohn“, welcher der Stufe 2 der einschlägigen Entgeltgruppe entspricht, gezahlt werden (**ABD Teil B, 2.**).

Ausführliche Infos zu Mini- und Midijobs unter www.minijob-zentrale.de. Ergänzende Informationen zur Gestaltung von Mini- und Midijobs im KODA Kompass 33, April 2008, S. 14f. (Einige Details und die Eurobeträge haben sich geändert.)

Auszahlung des Entgelts

Spätestens am letzten Banktag des Monats muss das Entgelt für den laufenden Kalen-

dermonat auf das Bankkonto überwiesen sein (§ 24 ABD Teil A, 1.). In einigen kirchlichen Einrichtungen wird aufgrund früherer Regelungen bereits zur Monatsmitte oder zum Monatsbeginn ausgezahlt.

KIRCHLICHE SCHULEN: Die Anweisung des Gehalts erfolgt im Voraus am ersten Banktag des laufenden Monats. Auf dem Konto ist es dann einige Tage später.

Eine schriftliche Entgeltabrechnung, in der die Bruttobezüge und die verschiedensten Abzüge detailliert aufgeschlüsselt sind, wird immer dann erstellt, wenn sich gegenüber der vorangegangenen Lohnabrechnung eine Veränderung ergeben hat (§ 108 Gewerbeordnung).

Ausschlussfrist

Wo Menschen arbeiten, passieren Fehler. Für Entgeltzahlungen gilt, dass Entgelt sechs Monate nach- oder rückgefordert werden kann (§ 37 ABD Teil A, 1.). Für die Nachforderung genügt es, die Ansprüche fristgerecht schriftlich geltend zu machen. Wer Unklares oder Zweifelhafes auf der Entgeltabrechnung entdeckt, sollte zunächst die zuständige Sachbearbeiterin oder den Sachbearbeiter anrufen. Die Telefonnummer steht auf der Abrechnung. Oft lassen sich Probleme bereits telefonisch lösen. Übrigens gilt die Ausschlussfrist auch für Arbeitgeber, auch diese dürfen Überzahlungen nur bis zu sechs Monaten zurückfordern.

- Altersteilzeit
- FALTER
- Renteneintritt
- Befristung
- Arbeitgeberwechsel
- Auflösungsvertrag
- Arbeitszeugnis
- Todesfall

Beendigung des Arbeitsverhältnisses – wenn die gemeinsame Zeit zu Ende geht

Was zu beachten ist, wenn das Arbeitsverhältnis endet, erfahren Sie auf diesen Seiten. Die Vor- und Nachteile von Auflösungsverträgen. Was in einem Zeugnis stehen darf und muss ...

Altersteilzeit

Altersteilzeit ist ein Modell zum schrittweisen oder vorgezogenen Übergang in den Ruhestand. Ab dem 60. Lebensjahr ist Altersteilzeit vom Grundsatz her noch möglich. Verträge, die im Rahmen der tariflichen Regelung geschlossen werden, müssen aber vor dem 1. Januar 2017 zu laufen beginnen. Ob es eine tarifliche Nachfolgeregelung geben wird ist offen. Für manche Beschäftigten ist die → **Sabbatjahr**-Regelung eine Alternative zur Altersteilzeit.

Es gibt zwei Formen der Altersteilzeit:

- Der oder die Beschäftigte arbeitet während der gesamten Laufzeit des Alters-

teilzeitvertrages mit (durchschnittlich) der Hälfte des früheren Beschäftigungsumfangs (Teilzeitmodell).

- Der oder die Beschäftigte arbeitet die erste Hälfte der Laufzeit im bisherigen Umfang, in der zweiten Hälfte – der Freistellungsphase – gar nicht (Blockmodell).

Während der Altersteilzeit wird circa die Hälfte des vorherigen Bruttoentgelts plus 20% steuerfreie Aufstockung gezahlt. Die frühere vergleichsweise sehr hohe Aufstockung auf bis zu 83% des letzten Nettogehalts gibt es nicht mehr. Um die Einbußen im Ruhestand gering zu halten, werden circa 90% der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur → **Zusatzversorgung** eingezahlt.

Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn am 31. Mai des Vorjahres weniger als 2,5% der Beschäftigten in Altersteilzeit waren *und* wenn durch die Altersteilzeitvereinbarung die Quote von 2,5% nicht erreicht wird.

Beispiel: Eine Pfarrei hat 90 Beschäftigte, am 31. Mai 2015 ist niemand in Altersteilzeit (= 0% der Beschäftigten). Das bedeutet im Jahr 2016 haben genau zwei Beschäftigte Anspruch auf Altersteilzeit. Zwei Beschäftigte entsprechen 2,25% des Personals, die Quote von 2,5% wird also nicht erreicht.

Manchmal ist die Altersteilzeit im gemeinsamen Interesse von Arbeitgeber und Beschäftigten, zum Beispiel wenn der Arbeitgeber umstrukturieren, Personal abbauen oder die Altersstruktur verjüngen möchte. In diesem Fall steht es frei, auch über die Quote hinaus Altersteilzeitverträge abzuschließen.

Ausführliche Infos zu Altersteilzeit und → FALTER im KODA Kompass 44, Oktober 2011.

FALTER

Für den schrittweisen Übergang von der Erwerbsarbeit in die Rente gibt es neben der → **Altersteilzeit** die „Flexible Altersarbeitszeit“, genannt „FALTER“. Frühestens zwei Jahre bevor ein oder eine Beschäftigte abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann, verringert er oder sie die bisherige Arbeitszeit auf die Hälfte. Zum Ausgleich arbeitet er oder sie über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus.



Per „FALTER“ in den Ruhestand. „FALTER“ nennt sich eine alternative Form des schrittweisen Übergangs in die Rente. In der Übergangszeit erhalten Beschäftigte Teilrente plus Teilzeitentgelt.

Foto: Margot Bernhardt/pixello.de



Alternative Sabbatjahr. Eine Alternative zur 2017 auslaufenden Altersteilzeitregelung kann eine tarifliche Sabbatzeit am Ende des Erwerbslebens sein. Näheres auf S. 19. *Foto: Rainer Sturm/pixello.de*

Beispiel: Ein Beschäftigter kann laut Rentenauskunft mit 65 Jahren abschlagsfreie Altersrente beziehen. Er will FALTER nutzen und vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er vom 63. bis zum 67. Lebensjahr mit der halben Arbeitszeit arbeitet.

FALTER-Vereinbarungen können nur noch bis 31. Dezember 2016 abgeschlossen werden. Ob es eine Nachfolgeregelung geben wird, ist noch offen.

Während der Laufzeit einer FALTER-Vereinbarung bezieht der oder die Beschäftigte eine Teilrente. Erst nach Ablauf der Flexiblen Altersarbeitszeit erhält er oder sie Altersvollrente. Diese fällt wegen der verlängerten Arbeitsphase geringfügig höher aus als bei einem regulären Wechsel in den Ruhestand. Interessenten sollten sich vor Abschluss einer Vereinbarung ausführlich rentenrechtlich beraten lassen.

Für den Arbeitgeber hat FALTER den Vorzug, dass er keine zusätzlichen Kosten hat. Will ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin FALTER in Anspruch nehmen, muss der Arbeitgeber prüfen und abwägen, ob und welche betrieblichen Gründe entgegenstehen. Da es sich um eine **→ „Kann-Regelung“** handelt, besteht aber kein genereller Anspruch auf „Flexible Altersarbeitszeit“.

Gegenüber vorgezogener Rente oder Altersteilzeit hat FALTER den Vorzug, dass sie unter dem Strich nicht zu finanziellen Einbußen führt. Attraktiv kann das FALTER-Modell zum Beispiel für Ehepaare sein, die zum gleichen Zeitpunkt in Ru-

hestand gehen möchten. Während zum Beispiel der jüngere Partner wegen der Rente noch voll arbeiten will oder muss, kann der ältere Partner seine Arbeitsphase mittels FALTER bei halber Arbeitsbelastung verlängern.

Renten-eintritt

Genau genommen ist nahezu jeder Arbeitsvertrag befristet und zwar bis zum Ablauf des Monats, in dem der oder die Beschäftigte das Alter für den Bezug der Regelaltersrente vollendet hat (§ 33 ABD

Teil A,1.). Bei Religionslehrkräften i. K. und LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN endet das Arbeitsverhältnis automatisch mit Ablauf des Schulhalbjahres, also zum 31. Januar oder 31. Juli (§ 9 Dienstordnung Religionslehrkräfte i. K. beziehungsweise ABD Teil B, 4.).

Wer früher in Rente gehen möchte und kann, muss **→ kündigen**, unter Einhaltung der **→ Kündigungsfrist**, oder einen **→ Auflösungsvertrag** schließen.

Bei dauerhafter voller **→ Erwerbsminderung** endet das Arbeitsverhältnis. Bei Bezug einer dauerhaften Teilrente wegen Erwerbsminderung bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen, wenn die Weiterbeschäftigung beantragt wurde und es entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten gibt. Dieser Antrag muss (abweichend vom tariflichen Wortlaut) innerhalb von zwei Wochen nach der Beendigungsmittelteilung durch den Arbeitgeber gestellt werden (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.7.2014, 7 AZR 771/12).

Will jemand nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in der Rente (weiter) arbeiten, muss ein neuer Vertrag geschlossen werden. Über die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen bei einem Hinzuverdienst sollte man sich vor Vertragsabschluss kundig machen.

Befristung

Manche Arbeitsverträge werden in dem Bewusstsein geschlossen, dass sie nur

für eine bestimmte Dauer gelten sollen. Solche Verträge enden automatisch, ohne **→ Kündigung** oder **→ Auflösungsvertrag** zu dem im Vertrag angegebenen Datum (*Zeitbefristung*). Ist in einem Arbeitsvertrag kein bestimmtes Datum genannt, endet der Vertrag zwei Wochen nachdem der Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt hat, dass der Zweck, zu dem der befristete Vertrag geschlossen wurde, nun erreicht ist (*Zweckbefristung*).

Befristete Arbeitsverträge sollen die Ausnahme und nicht die Regel sein. Deshalb haben der Gesetzgeber im Teilzeit- und Befristungsgesetz und die Rechtsprechung verschiedene Bedingungen formuliert.

Eine Befristung muss, um rechtswirksam zu sein, immer schriftlich vereinbart werden und zwar vor Vertragsbeginn. Wird dies nicht beachtet, ist in der Regel automatisch ein unbefristeter Vertrag entstanden, der eingeklagt werden kann.



Klare Regeln. Die Befristung von Arbeitsverträgen ist nur in engen Grenzen zulässig. *Foto: bilderbox*

Ohne Sachgrund kann in aller Regel höchstens für zwei Jahre ein befristeter Vertrag geschlossen werden. In allen anderen Fällen braucht es für die Befristung einen sachlichen Grund. Zulässig ist die Befristung zum Beispiel, wenn die Arbeitskraft für ein bestimmtes zeitlich befristetes Projekt benötigt wird. Der weitaus häufigsten Befristungsgründe sind Vertretungen, zum Beispiel wegen Elternzeit, Sonderurlaub oder Erkrankung.

Grundsätzlich gilt: Ein zulässiger Sachgrund liegt vor, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ganz konkret vorhersagen kann, dass er die Arbeitskraft nur vorübergehend braucht. „Weil man ja nie weiß, was die Zukunft bringt“ und „vielleicht gehen ja eines Tages die Buchungszeiten zurück“ sind sicher keine zulässigen Sachgründe, da sie nicht konkret sind. Ist eine Befristung unzulässig, kann automatisch ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis entstanden sein.

Ob die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtmäßig ist oder war, kann der oder die Beschäftigte vom Arbeitsgericht überprüfen lassen. Eine solche Entfristungsklage ist spätestens drei Wochen nach dem Ende des Vertrages beziehungsweise der umstrittenen Befristung zu erheben. Wer nicht klagt, erkennt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an, auch wenn die Befristung unwirksam war. Die Anrufung der → **Schlichtungsstelle** hemmt die Klagefrist nicht!

Rechtsgrundlage: • **Teilzeit- und Befristungsgesetz**, zu dem es umfangreiche Rechtsprechung gibt; • § 30 ABD Teil A, 1.



Blind oder nur optimistisch? Wer den Arbeitgeber wechselt, sollte sich vorher verbindlich ausrechnen lassen, was er künftig verdient. Nachverhandeln ist meist aussichtslos.

Foto: M. Weidenthaler

Arbeitgeberwechsel

Die geradlinige berufliche Laufbahn von der Ausbildung bis zur Rente beim gleichen Arbeitgeber wird seltener. In vielen Berufen ist ein Wechsel des Arbeitgebers für das berufliche Fortkommen förderlich. Daneben gibt es viele weitere, auch ganz persönliche Motive, warum manche den Arbeitgeber wechseln möchten. Sei es ein kürzerer Weg zum Arbeitsplatz, bessere Arbeitszeiten, Umzug in eine andere Stadt, Konflikte, die man auf diese Weise beendet ...

Damit der Arbeitgeberwechsel frei nach dem Motto „Neuer Arbeitsvertrag – neues Glück!“ auch glücklich endet, sollten vorab verschiedene Fragen geklärt sein. Welche tariflichen Regelungen werden dem neuen Vertrag zu Grunde liegen? Wird die erworbene Berufserfahrung entsprechend berücksichtigt, so dass keine Entgelteinbußen entstehen? Kurzfristig wäre es, einfach nur das alte Brutto und das neue Brutto zu vergleichen. Genauso wichtig ist die Frage der Einkommensentwicklung. Im kirchlichen und öffentlichen Dienst gibt es Stufenaufstiege, durch die das Gehalt automatisch wächst.

Private Arbeitgeber bieten oft nur ein statisches Festgehalt, jede Gehaltserhöhung muss dann erhandelt werden.

Auch Sozialleistungen sollten eingerechnet werden. So hat die → **Zusatzversorgung** im kirchlichen und öffentlichen Dienst zum Beispiel einen Wert von 4 % des Bruttogehalts. Bietet der neue Arbeitgeber keine betriebliche Altersversorgung, sollte man auf ein entsprechend höheres Gehalt achten. Schwer in Euro zu beziffern sind soziale Komponenten wie das Anrecht auf → **Sonderurlaub** oder → **Teilzeit** aus familiären Gründen, auf → **Arbeitsbefreiung** aus besonderem Anlass oder der → **Kündigungsschutz**.

Wer wechseln will, sollte sich umfassend über die neuen Arbeitsbedingungen informieren. Das gilt auch für Beschäftigte, die innerhalb des kirchlichen Dienstes wechseln, wenngleich das ABD verschiedene Regelungen vorsieht, die manchen „Besitzstand“ sichern (§ 16 und § 16a ABD Teil A, 1. sowie § 17, § 17a und § 17b ABD Teil A, 3.).

Für die Mitnahme von Stufen im *Sozial- und Erziehungsdienst* gilt an Stelle von § 16 ABD Teil A, 1. der § 1 Abs. 2 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1. Die Caritas hat ebenfalls die Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes für den Sozial- und Erziehungsdienst übernommen. → **S-Entgeltstufen** werden bei einem *unterbrechungsfreien* Wechsel zur Caritas mitgenommen.

Infos für die übrigen Tätigkeitsbereiche: Im KODA Kompass 38, S. 8f ist eine Übersicht zu finden, welche Regelungen bei welchen Wechseln einschlägig sind (Stand 2009). Ein Nachtrag hierzu im KODA Kompass 39, November 2009, S. 7 und S. 15.

Auflösungsvertrag

So wie Verträge den beiderseitig erklärten Willen abbilden, kann im gegenseitigem Einvernehmen ein Vertrag auch wieder gelöst werden (§ 33 ABD Teil A, 1.). Sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerin einig, das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen, lässt sich dies über einen Auflösungsvertrag erreichen. Ein Auflösungsvertrag ist jederzeit ohne Einhaltung irgendwelcher Fristen möglich.

Die Initiative für Auflösungsverträge geht oft von Beschäftigten aus, die ihre Arbeitsstelle wechseln wollen. Die langen → **Kündigungsfristen** im kirchlichen Dienst schützen einerseits die Beschäftigten, machen aber auch einen → **Arbeitgeberwechsel** schwer. Welcher Arbeitgeber ist schon bereit, auf einen neuen Mitarbeiter bis zu neun Monate zu warten?

In aller Regel entsprechen die Arbeitgeber dem Wunsch nach einem Auflösungsvertrag. Schließlich macht es meist keinen Sinn einen Beschäftigten, der gehen möchte, zu zwingen noch einige Monate abzuarbeiten – und ihm damit möglicherweise sogar seine berufliche Zukunft zu verbauen.

Tarifliche Grundlage: § 33 Abs. 1 ABD Teil A, 1.

Arbeitszeugnis

Alle Beschäftigten haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das „Endzeugnis“ enthält immer auch Angaben über Führung und Leistung (qualifiziertes Zeugnis).

Das kirchliche Tarifrecht ABD unterscheidet verschiedene Arten des Arbeitszeugnisses (§ 35 ABD Teil A, 1.). Das *Zwischenzeugnis* kann verlangt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, zum Beispiel Wechsel des Vorgesetzten oder Wechsel des Tätigkeitsbereiches. Besteht die Absicht, sich beruflich zu verändern oder ist das Ende eines befristeten Arbeitsvertrages absehbar, besteht Anspruch auf ein *vorläufiges Zeugnis*. Ein aus oben genannten Gründen verlangtes Zeugnis ist vom Arbeitgeber „unverzüglich“ auszustellen. „Unverzüglich“ bedeutet „ohne schuldhaftes Zögern“, länger als zwei Wochen sollte das Ausstellen eines Zeugnisses in aller Regel nicht dauern.

Wenngleich das Zeugnis klar, verständlich, wohlwollend und wahrheitsgemäß formuliert sein muss, hat sich doch eine eigene Zeugnissprache entwickelt. Im Internet findet man viele Übersetzungshilfen unterschiedlicher Qualität. Im Zweifel sollte rechtskundiger Rat eingeholt werden. Wer sein Arbeitszeugnis für zu schlecht oder fehlerhaft hält, kann rechtliche Schritte (nach Möglichkeit zeitnah) einleiten (→ [Schlichtungsstelle](#), Arbeitsgericht).



Rätselhaft. Erste Hilfen, um Texte von Arbeitszeugnissen zu entschlüsseln, sind auch im Internet zu finden: www.wikipedia.de, Stichwort „Arbeitszeugnis“.

Foto: bilderbox

Todesfall

Der Tod des oder der Beschäftigten führt automatisch zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Allerdings bestehen nach dem Tod noch Verpflichtungen seitens des Arbeitgebers. So erhalten Ehegatte beziehungsweise Ehegattin oder die Kinder ein Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 ABD Teil A, 1.), das sich aus dem Entgelt für die restlichen Tage des Sterbemonats und dem Tabellenentgelt für zwei weitere Monate zusammensetzt.

Zum Sterbetag meldet der Arbeitgeber den Verstorbenen oder die Verstorbene bei der → [Beihilfeversicherung](#) ab, so dass der

Tarif 814 ab dem darauffolgenden Tag für die mitversicherten Familienangehörigen nicht mehr greift.

In Bezug auf den Tarif 820 K gilt in Fällen, in denen Beihilfeanspruch mit Rentenzusage auch für Hinterbliebene gewährt wird, dass der Arbeitgeber für die Zahlung des Tarifes 820 K für Ehegatten beziehungsweise Ehegattin und minderjährige sowie versorgungsberechtigte Kinder (bei Studium oder Ausbildung zum Beispiel bis zum 25. Lebensjahr) zuständig bleibt.

Sofern es sich um „Selbstzahler“ handelt, werden die Hinterbliebenen von der Bayerischen Beamtenkrankenkasse über eine Möglichkeit der Weiterführung der Höherversicherung unterrichtet.

Der oder die Verstorbene wird zum Todestag auch bei der → [Zusatzversorgung](#) abgemeldet. Der hinterbliebene Ehegatte hat – in der Regel nach zwölf Monaten Ehezeit – Anspruch auf Witwen- oder Witwerrente – sofern ein solcher auch aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Art, Höhe und Dauer des Anspruchs entsprechen den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Kinder haben aus der Betriebsrente Anspruch auf Voll- oder Halbwaisenrente.

Sofern der oder die Verstorbene ein → [Arbeitszeitkonto](#) geführt hat oder eine → [Sabbatjahrvereinbarung](#) bestand, werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgegolten. Befand sich der oder die Verstorbene in → [Altersteilzeit](#) im Rahmen des Blockmodells, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf eine etwaige Differenz zum vollen Entgelt für die geleistete Arbeitszeit.

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite
Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse/ Beihilfe und der Bayer. Versorgungskammer.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/50 89 53-0 Fax: 0821/50 89 53-19
info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift

c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Tel.: 0 80 34/40 84 Fax: 0 80 34/7 08 98 61
redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 66 000
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

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

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf S. 13

Was steht wo?

ABD	19	Entgeltstufen	36	Kann-Vorschriften.....	16	Praktikanten	8
Abmahnung.....	30	Entgelttabellen	37	Kfz-Versicherung	27	Probezeit	6
Abordnung	10	Entgeltumwandlung	26	Kinder: Betreuung bei		Qualifizierung	9
Altersteilzeit.....	40	Erholungsurlaub	17	Krankheit	21	Reisekosten	38
Änderungskündigung.....	32	Erwerbsminderung	30	Kinderzuschlag	37	Renteneintritt.....	41
Änderungsvertrag >		Exerzitien	9	Kirchliches Arbeitsgericht	34	Riestervertrag.....	26
Vertragsänderung	32	Fahrkosten.....	38	KODA	19	Rufbereitschaft	16
Arbeit auf Abruf > flexibler		FALTER	40	KODA Kompass	19	Ruhezeit	18
Beschäftigungsumfang	7	Familienpflegezeit.....	21	KODA-Dienstnehmerseite	13	Sabbatjahr	19
Arbeitgeberwechsel.....	42	Familienzuschlag	37	Krankengeld(zuschuss)	28	Schlichtungsstelle	34
Arbeitsbefreiung.....	15	Fehlgeburt, Bestattung	26			Schließzeiten.....	17
Arbeitsschutz	8	Feiertage.....	17			Schweigepflicht >	
Arbeitsunfähigkeit	28	Feiertagszuschlag >				Verschwiegenheit.....	11
Arbeitsvertrag	6	Zeitzuschlag	38			Schwerbehinderung.....	29
Arbeitszeit > wöchentliche	14	Flexibler				> Vertrauensperson	12
Arbeitszeitgrenzen.....	18	Beschäftigungsumfang	7			Soll-Vorschriften	16
Arbeitszeitkalender Mesner						Sonderurlaub	20
und Kirchenmusiker.....	15					Sonntagszuschlag >	
Arbeitszeitkonto	17					Zeitzuschläge	38
Arbeitszeugnis.....	43					Ständige Arbeitsgruppe	
Ärztliche Untersuchung	29					Lehrkräfte	19
Auflösungsvertrag	42					Tagegeld > Reisekosten	38
Ausführungsbestimmung >						Teilzeitanspruch	20
Betriebliche Regelung ..	18					Teilzeitvertrag	7
Ausschlussfrist.....	39					Todesfall.....	43
Auszahlung des Entgelts... 39						Totgeburt	26
Auszubildende.....	8					Überlastungsanzeige	9
Autoversicherung	27					Überstunden.....	15
Ballungsraumzulage	38					Umsetzung	10
Bayer. Regional-KODA	19					Urlaub > Erholungsurlaub	17
Beamte des Schulwerks	27					Urlaubsgeld >	
Befristung.....	41					Jahressonderzahlung	37
Beihilfe.....	23					Vergütung >	
Bereitschaftsdienst.....	16					Entgelttabellen	35
Bereitschaftszeit	16					Vermögenswirksame	
Berufsunfähigkeit.....	30					Leistungen	27
Beschäftigungsumfang						Vertragsänderung	32
> Teilzeit/ > flexibler B. .	7					Verschwiegenheit	11
Besondere Einmalzahlung	37					Versetzung.....	10
Betriebliche Regelungen ...	18					Versicherung	33
Betriebliches Eingliederungs-						Weihnachtsgeld >	
management.....	29					Jahressonderzahlung	37
Betriebsübergang	7					Weisungsrecht	5
Betriebsurlaub.....	17					Wiedereingliederung.....	29
Billiges Ermessen	5					Wochenarbeitszeit	14
Datenschutz >						Zahnersatz > Beihilfe	24
Verschwiegenheit.....	11					Zeitzuschläge	38
Dienstordnung.....	8					Zeugnis > Arbeitszeugnis .	43
Dienstplan	14					Zusatzversicherung, Krank-	
Dienstreisezeit	17					heit > Beihilfe	23
Dienstvereinbarungen > Be-						Zusatzversorgung	23
triebliche Regelung	18						
Direktionsrecht.....	5						
Dritter Weg.....	4						
Eingruppierung	35						
Elternzeit	20						
Entgeltfortzahlung	28						
		Fortbildung.....	9				
		Führungszeugnis, erweitert .	11				
		Geburtsbeihilfe	26				
		Gehalt > Entgelttabelle	35				
		Geringfügige Beschäftigung	39				
		Geschenkannahme	12				
		Gesundheitsschutz.....	8				
		Grundordnung	19				
		Haftung	33				
		Heilpraktiker > Beihilfe....	23				
		Höhergruppierung	36				
		Höherwertige Tätigkeit	36				
		Honorarvertrag	8				
		Jahres(mitarbeiter)gespräch					
		> Mitarbeitergespräch....	12				
		Jahressonderzahlung	37				
		Jubiläumszahlung	38				
		Jugendvertreter.....	12				
				Krankschreibung >			
				Arbeitsunfähigkeit	28		
				Kündigung.....	31		
				Kündigungsfristen.....	31		
				Leistungsbezahlung > Beson-			
				dere Einmalzahlung	37		
				Mehrarbeit	15		
				Mini-Job > geringfügige			
				Beschäftigung	39		
				Mitarbeitergespräch	12		
				Mitarbeitervertretung	33		
				Mutterschutz	20		
				Nebenabrede	7		
				Nebentätigkeit.....	19		
				Pausen	14		
				Personalakte	33		
				Pflegetaggeldversicherung	26		
				Pflegezeit.....	21		



Foto:
Matthias
Weidenthaler