

Mehr Geld in 2 Varianten

Je nach Tätigkeitsbereich steigen die Entgelte 2022 in unterschiedlicher Höhe und zu verschiedenen Zeiten

Über 90 Prozent der Beschäftigten im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD erhalten Entgelt nach den Tabellen des kommunalen öffentlichen Dienstes. Die Tabellen werden vom kommunalen *Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes*, dem TVöD-VKA, automatisch übernommen – vorausgesetzt die KODA beschließt nichts Abweichendes.

Die Erhöhungen für den TVöD-Bereich wurden 2020 vereinbart. Ende 2020 erhielten die Beschäftigten eine „Corona-Einmalzahlung“ und im April 2021 eine erste allgemeine Entgelterhöhung. Im April 2022 folgt jetzt ein zweiter Erhöhungsschritt.

Beschäftigte an Hochschulen, Förderberufsschulen sowie Waldarbeiterinnen und -arbeiter erhalten Entgelt nach der

Tabelle des *Tarifvertrags der Länder*, des TV-L. Auch die Bezüge der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen richten sich nach den Regelungen für Beamte des Freistaats Bayern.

Für den Länderbereich wurden die Tarifverhandlungen im Herbst letzten Jahres geführt. Ein ungünstiger Zeitpunkt angesichts der coronabedingten Haushaltslöcher. Trotzdem konnten die Gewerkschaften eine Corona-Sonderzahlung aushandeln und zumindest ab Dezember 2022 auch eine allgemeine Entgelterhöhung.

Manfred Weidenthaler

- Die neuen TVöD-Entgelttabellen sind auf Seite 7 zu finden.
- Die Details zum Tarifabschluss der Länder auf Seite 10.

Themen

- 13 Die arbeitsmedizinische Untersuchung
Pflicht, Anspruch, Kosten ...
- 3 Mesner
Arbeitszeitrechner verfeinert
- 3 Kurzarbeit
Zusatzversorgung aufgestockt
- 4 Nochmal Jubiläumsdienstzeit
Gemeinsame Auslegung des ABD
- 5 Sachgrundlos eingedampft
Befristungen weiter eingeschränkt
- 9 Forderungen Kita-Personal
Verhandlung im öffentlichen Dienst
- 7 Neue TVöD-Entgelttabellen
Zweiter Erhöhungsschritt zum April
- 10 Tarifabschluss der Länder
- 11 Mehrarbeit Lehrkräfte
Regelung bei Teilzeit verbessert
- 13 Diözese Augsburg
Zulage berufliche Schulen
- 12 Woran die KODA arbeitet
Projekte für kirchlicher Schulen
- 8 Rochade der Vorsitzenden
Floß und Winter wechseln Ämter
- 4 Berufspraktikum
Fachkraft Grundschulbetreuung
- München-Zulage
Corona-Ausnahme verlängert
- Erschwerniszuschläge steigen
- 5 Pastoralreferenten
Nachzahlung
- Homeoffice in Arbeit
- 16 Auf den Punkt gebracht
 - Corona-Tests beaufsichtigen?
 - Anspruch auf Fahrradleasing?
 - MAV-Arbeit in der „Verfügungszeit“?
 - Jahressonderzahlung trotz Dienstgeberwechsel?



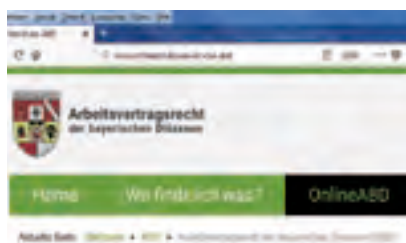
DER BOOSTER GEGEN UNWISSENHEIT

Thomas Pläßmann

Wichtige Begriffe

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

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



Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL): Arbeitsgruppe innerhalb der 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: Tarifinformationen der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

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

Wie viel öffentlicher Dienst darf's denn sein?

*Liebe Kollegin,
lieber Kollege,*

die Dienstgeberseite in der KODA hat uns im Dezember außerordentlich überrascht. Nicht mit einem Weihnachtspräsent, sondern mit einer Idee.

Die Dienstgeberseite schlug vor, den kirchlichen Dienst noch enger an den öffentlichen Dienst anzubinden. Eine „Vollautomatik“ wäre das Ziel. Neue Regelungen des öffentlichen Dienstes sollten vollautomatisch auch für den kirchlichen Dienst gelten.

In zwei Punkten gibt es jetzt schon eine Automatik. Entgelterhöhungen werden automatisch übernommen. In dieser Ausgabe finden Sie die entsprechenden Tabellen und Ergebnisse. Gleiches gilt für Änderungen der wöchentlichen Arbeitszeit.

Bei allem anderen dagegen gilt bislang: Wir gestalten unser Tarifrecht ABD eigenständig, orientieren uns dabei aber am öffentlichen Dienst. Vieles übernehmen wir, manches regeln wir anders.

Die Mitarbeiterseite steht der Idee einer Vollautomatik im Moment mit geteiltem Herzen gegenüber. Eine so enge Anbindung an den öffentlichen Dienst würde garantieren, dass die kirchlichen Beschäftigten nicht abgehängt werden. Das gibt eine Menge Sicherheit.

Andererseits würde uns eine Vollautomatik viel Gestaltungsspielraum nehmen. Kirchliche Abweichungen vom öffentlichen Dienst wären dann nurmehr sehr schwer zu erreichen. Den kirchlichen Gestaltungsspielraum haben wir bislang

immer wieder genutzt, meist zum Vorteil der Beschäftigten.

In dieser Ausgabe berichten wir zum Beispiel über die Aufnahme von Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst der Kommunen. So soll es in kommunalen Kitas Anspruch auf Vor- und Nachbereitungszeiten geben. Die Berechnungsweise für die Eingruppierung von Kita-Leitungen soll verbessert werden. Beide Forderungen sind im kirchlichen Tarifrecht ABD längst erfüllt, weil wir unseren Gestaltungsspielraum genutzt haben.

Besonders wichtig scheint uns aber die Frage: Wie können wir mit einer Vollautomatik noch dem besonderen Charakter des kirchlichen Dienstes gerecht werden? So haben wir zum Beispiel im Bereich „Familie und Beruf“ deutlich bessere Regelungen als der öffentliche Dienst. Aber jetzt greife ich vor: die nächste Ausgabe des KODA Kompass wird sich nämlich ganz speziell dem Thema „Familie und Beruf“ widmen.

Bis dahin werden wir in der Kommission viel zu überlegen und zu beraten haben, insbesondere zum Thema „Vollautomatik“.

Ich wünsche Ihnen eine gewinnbringende Lektüre dieses Heftes und grüße Sie freundlich

Manfred Weidenthaler



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

Mesner-Arbeitszeitrechner verfeinert

Berechnungshilfe wird einfacher

Seit Jahren bietet kodakompass.de den Arbeitszeitrechner für Mesnerinnen und Mesner an. Das Excel-Programm ist ein Service für diejenigen, die das ihnen zugedachte durchschnittliche Wochenstundenmaß prüfen wollen. Das kann beispielsweise dann sinnvoll sein, wenn Beschäftigte schon längere Zeit den Eindruck haben, mehr zu arbeiten, als es das vertraglich geregelte Stundenkontingent vorsieht. Auch für Dienstgeber ist der Arbeitszeitrechner oft eine Hilfe, um bei Neueinstellungen einen Richtwert zu erhalten, mit wie viel Wochenstunden jemand eingestellt werden soll.

Der Arbeitszeitrechner entspricht in Aufbau und Zeitwerten dem Anhang zur Dienstordnung für Mesnerinnen und Mesner im ABD Teil C, 5., der jedem Mesner-Arbeitsvertrag beizufügen ist. In die grünen Felder können Stundenwerte beziehungsweise die Anzahl der vorgesehenen Dienste eingetragen werden. Das Programm rechnet dann automatisch die Wertigkeiten der Dienste hinzu und bildet als Endergebnis alles Eingebene in Wochenstunden ab.

Nun kam von Beschäftigten der Hinweis, dass es nicht immer ganz einfach ist, in jedes grüne Feld eine passende Zahl einzugeben.

Beispiel: Nach der Bildung einer Seelsorge-Einheit kann in A-Dorf nicht mehr jeden Mittwoch eine Messe gefeiert werden, sondern nur noch an einem Mittwoch im Monat. Weil der Arbeitszeitrechner aber bislang nur eine wochenweise Eingabe

1. Liturgischer Dienst							
anrechenbare Diensteneinheit		Immer Anzahl der Sonntagsdienste entweder in Woche, Monat, Quartal oder Jahr eintragen!				Wochenstunden	tatsächliche Diensteneinheit
		Woche	Monat	Quart.	Jahr		
1.1. Regelmäßiger Sonntagsdienst							
1.1.1.	Eucharistiefiern Pfarr- oder Hauptgottesdienst	0	0			0,00 D	0,00 D
1.1.2.	weitere Eucharistiefiern / VorabendGD am Samstag	je 1,5 D				0,00 D	0,00 D
1.1.3.	Andachten, Rosenkränze etc.	je 0,75 D				0,00 D	0,00 D
1.1. Zwischensumme:							0,00 D
		Immer Anzahl der Werktagsdienste entweder in Woche, Monat, Quartal oder Jahr eintragen!				Wochenstunden	
1.2. Regelmäßiger Werktagsdienst							
1.2.1.	Eucharistiefiern, Werktagssmessen	je 1 D				0,00 D	0,00 D
1.2.2.	Andachten, Rosenkränze etc.	je 0,75 D				0,00 D	0,00 D
1.2. Zwischensumme:							0,00 D
1.1. + 1.2.							
Gesamtsumme:							0,00 D
(Su. 1.1. + 1.2.) x (52) = Jahressumme I							0,00 D
Jahressumme I.:							0,00 D
1.3. Fest- und Feiertagsdienst							
In den einzelnen PV's werden die Fest- und Feiertags-GD evtl. in einen bestimmten Rhythmus verteilt! Immer Anzahl der Gottesdienste im jeweiligen Jahr eintragen.							
Fest- und Feiertagsdienst, zusätzliche GD sind in der Liste aufzuführen und eigens zu begründen		Jahr 20..	Jahr 20..	Ø Zahl d. Dienste	anrechenb. Diensteneinh.	tatsächl. Diensteneinh.	
1.3.1.	Neujahr			0,00	1,50 D	0,00 D	
1.3.2.	Erscheinung des Herrn Hl. Dreikönige			0,00	4,50 D	0,00 D	
1.3.3.	Lichtmess und Blasius			0,00	2,50 D	0,00 D	
1.3.4.	Aschermittwoch			0,00	2,50 D	0,00 D	

Noch praktischer. Der neue Arbeitszeitrechner ist unter www.kodakompass.de ab sofort verfügbar.

zuließ, musste man im Mittwochs-Feld 0,25 eingeben, also den Wert 1 gedanklich bereits durch 4 teilen, um am Ende ein auf den Monat gesehen richtiges Ergebnis zu haben.

Diesem Problem hat die Redaktion jetzt Rechnung getragen. Bartholomäus Bauer, ein Kollege des Mesnerverbandes München und Freising, war maßgeblich an der Umsetzung beteiligt. Durch eine Ergänzung des Eingabefeldes können Werte jetzt monats-, quartals- oder sogar jahresweise eingegeben werden. Im Beispiel wäre es nun möglich, nur an einem Mittwoch im Monat die Zahl 1 zu setzen. Das Programm errechnet dann automatisch auf den Monat hin gesehen den Quotienten 0,25.

Die ergänzten Eingabefelder sind jeweils rechts neben dem bestehenden Wochenfeld zu finden. Wer mit dem bisherigen Rechner gut zurechtgekommen ist, kann ihn auch ohne Zusatzfelder weiter verwenden.

Auch bei der Erfassung der Hausmeisterdienste wird eine differenziertere Stundenerfassung angeboten, was für viele eine weitere Hilfe ist.

Unter dem Stichwort „Arbeitszeitrechner“ finden Sie bereits auf der Startseite von kodakompass.de rechts unter „Nützliches auf einen Blick“ den Link. Mit drei Klicks sind Sie in dem Excel-Dokument angekommen.

Klaus Probst

Kurzarbeit

Zusatzversorgung aufgestockt

Für Beschäftigte in Kurzarbeit wurden nur reduzierte Beiträge in die Zusatzversorgung einbezahlt. Damit verringert sich auch die spätere Betriebsrente. Je länger die Zeit der Kurzarbeit dauert, desto spürbarer ist die Einbuße. Die KODA hat vor dem Hintergrund der Dauer der Corona-Krise beschlossen, dass die Beiträge zur Zusatzversorgung auch während der Kurzarbeit vom Dienstgeber in voller Höhe zu zahlen

sind. Diese Regelung gilt für Kurzarbeit-Zeiten seit dem 1. Januar 2022.

Die derzeitige Regelung zur Kurzarbeit läuft insgesamt am 31. März 2022 aus. Bei Redaktionsschluss stand noch nicht fest, ob es über dieses Datum hinaus die Notwendigkeit von Kurzarbeit geben wird.

Manfred Weidenthaler
Rechtsgrundlage:
§ 7a Abs. 5 ABD Teil A, 1.



Warten. Viele Bildungshäuser warten seit zwei Jahren darauf, wieder den Vollbetrieb aufnehmen zu können. Im Bild: das Jugendhaus Josefstal.

Foto: ©Tatjana Datzer, EJA München u. Freising

Fachkraft Grundschulkindbetreuung Berufspraktikum geregelt

In der Dezember-Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA wurde eine Regelung für die Eingruppierung von Berufspraktikantinnen und -praktikanten getroffen, die die Ausbildung für den Beruf zur Fachkraft für Grundschulkindbetreuung absolvieren. In einer Protokollnotiz wurde aufgenommen, dass diese während ihres Berufspraktikums wie Berufspraktikantinnen und Praktikanten in der Erzieherausbildung eingruppiert sind. Das Entgelt für diese Praktikantinnen und Praktikanten beträgt momentan monatlich 1 627,02 Euro brutto und ab April 2022 monatlich 1 652,02 Euro brutto. Die Regelung gilt rückwirkend zum 1. April 2021.

Josef Glatt-Eipert

Rechtsgrundlage:
§ 1 und § 8 ABD Teil E, 2.

Münchenezulage Corona-Ausnahme verlängert

Einige kirchliche Arbeitgeber im Großraum München konnten im vergangenen Jahr die „ergänzende Leistung“ im Großraum vorübergehend absenken, falls sie sich in wirtschaftlicher Notlage befanden. Wenn die Beschäftigten eine Mitarbeitervertretung gewählt haben, war die Absenkung nur durch eine Dienstvereinbarung möglich. Die Möglichkeit einer Absenkung wurde von der Bayerischen Regional-KODA bis 31. März 2022 verlängert.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage und Details: Protokollnotiz zu den Abs. 4 bis 6 § 2 ABD Teil D, 8.

Erschwerniszuschlag angehoben

Einzelne Beschäftigte müssen unter extremen Bedingungen arbeiten. Sie erhalten Erschwerniszuschläge, wenn sie zum Beispiel außergewöhnlicher Hitzeeinwirkung, Schmutz-, Staub- oder Strahlenbelastung ausgesetzt sind. Die Erschwerniszuschläge wurden rückwirkend zum 1. April 2021 um 1,4 % angehoben.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 19 ABD Teil A, 1.

Nochmal Jubiläumsdienstzeit Gemeinsame Auslegung von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite

Nach 25, 40 oder gar 50 Dienstjahren gibt es Jubiläumsgeld und arbeitsfrei. Welche Zeiten zur „Jubiläumsdienstzeit“ zählen, ist nicht so leicht herauszufinden. Die Vorschriften wurden immer wieder geändert und es gibt eine Altfall-Regelung. Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der KODA haben die Frage geprüft und sind zu einem gemeinsamen Ergebnis gekommen. Es ist in der Tabelle unten dargestellt. Die

Ausführungen im KODA Kompass Nr. 80 zu den Jubiläumsdienstzeiten sind nicht mehr aktuell.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlagen: Neufälle – § 23 Abs. 2 ABD Teil A, 1.; Altfälle – § 14 ABD Teil A, 3. in Verbindung mit § 1 ABD Teil A, 3. und § 39 ABD Teil A, 1. in der Fassung vom 30.9.2005.

Wenn das derzeitige Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2005 begonnen hat.	Wenn das derzeitige Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begonnen hat.
<ul style="list-style-type: none"> • Zur Jubiläumsdienstzeit zählen alle Zeiten in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis bei einem <i>kirchlichen</i> Arbeitgeber in Bayern. • Zeiten bei der Caritas, im Bereich der evangelischen Kirche oder einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen zählen dazu. • Auch Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen zählen zur Jubiläumsdienstzeit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zur Jubiläumsdienstzeit zählen alle Zeiten in einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis bei einem <i>katholischen</i> Arbeitgeber. Es ist unerheblich, ob die Zeiten innerhalb oder außerhalb Bayerns erbracht wurden. • Elternzeit zählt dazu. • Es besteht kein Anspruch darauf, dass vor 1. Oktober 2005 zurückgelegte Zeiten eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen berücksichtigt werden. Die bayerischen Diözesen erkennen diese Zeiten jedoch freiwillig an. Gemäß dem „Rundschreiben Dienstjubiläumzeiten“ der KODA-Dienstgeberseite bestehen keine Bedenken, das auch alle anderen Dienstgeber entsprechend verfahren. Näheres hierzu im Rundschreiben vom 1.2.2019 unter www.bayernkoda.de (Rubrik „Die KODA“, „Dienstgeber-Info“).



Ein Stück Ökumene. Für seit Oktober 2005 begründete Arbeitsverhältnisse zählen Dienstzeiten bei einer der 18 Kirchen der „Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen“ zur Jubiläumsdienstzeit hinzu. Foto: anatolir/stock.adobe.com

Sachgrundlos wird eingedampft

Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund nur noch begrenzt möglich

Am 26. November 2021 fällte der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in Bonn ein bedeutsames Urteil. Vordergründig ging es um eine Klage der Dienstgeberseite innerhalb der Zentral-KODA zu den Zuständigkeiten dieser auf Bundesebene tätigen kirchlichen Tarifkommission. Die Dienstgeber hatten in Zweifel gezogen, ob die Zentral-KODA Beschlüsse zur Befristung von Arbeitsverhältnissen fassen darf. Das Urteil fiel eindeutig aus: Die Zentral-KODA hat hier Beschlusskompetenz. Ein fast zweijähriger Rechtsstreit ging damit zu Ende und schafft Klarheit, auch für mögliche weitere Initiativen im Zusammenhang mit der Befristung von Arbeitsverhältnissen im kirchlichen Bereich.

Ersetzende Entscheidung ist nun umzusetzen

Schon im Herbst 2019 hatte der Vermittlungsausschuss der Zentral-KODA eine „ersetzende Entscheidung“ getroffen, der ein hartes Ringen innerhalb der Zentralen Kommission vorangegangen war. Über den Inhalt dieser ersetzenden Entscheidung wurde bereits im KODA Kompass Nr. 82 berichtet. Im Wesentlichen ging es darum, sachgrundlose Befristungen auf einen maximalen Zeitraum von 14 Monaten zu beschränken und innerhalb dieses Zeitraums nur eine einmalige Verlängerung zu ermöglichen. Die Bayerische Regional-KODA hatte noch im Dezember 2021 als Folge der Gerichtsentscheidung die entsprechenden Beschlüsse gefasst, damit die ersetzende Entscheidung, die auch für alle ABD-Anwender im Zuständigkeitsbereich der Bayerischen Regional-KODA bindend ist, umgesetzt wird. Ab 1. Februar 2022 greifen diese Bestimmungen aus der ersetzenden Entscheidung:

- Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen ohne Sachgrund für die Dauer von bis zu 14 Monaten abgeschlossen werden. Bis zu dieser Gesamtdauer von 14 Monaten ist eine einmalige Fristverlängerung statthaft.
- Während der Dauer eines derart befristeten Arbeitsverhältnisses sind ordentliche Kündigungen möglich. Hierfür sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen und die jeweiligen kirchenarbeitsrechtlichen Bestimmungen maßgebend.



Zweiter Schritt. Bereits im Juli letzten Jahres hatte die Bayerische Regional-KODA sachgrundlose Befristungen eingeschränkt. Die Zentral-KODA-Regelung begrenzt ihre Dauer nun auf 14 Monate. Foto: Jeanette Dietl/stock.adobe.com

Sofern die Ampel-Koalition reformiert ...

Teil des Vermittlungsspruchs war es zudem, die entsprechenden Bestimmungen auslaufen zu lassen, sollte der Gesetzgeber eine geänderte Regelung zu den sachgrundlosen Befristungen treffen. Die bis Ende 2021 regierende große Koalition hatte in ihrem Koalitionsvertrag eine Reduzierung sachgrundloser Befristungen angestrebt, allerdings nie ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen. Im Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition ist dazu folgende Absicht formuliert: „Beim Bund als Arbeitgeber reduzieren wir die sachgrundlose Befristung Schritt für Schritt.“ Im Grunde bedeutet dies einen Rückschritt gegenüber den Zielen der großen Koalition, da von einer weitergehenden Beschränkung sachgrundloser Befristungen, zum Beispiel in der Privatwirtschaft, nicht mehr unmittelbar die Rede ist. Die Bayerische Regional-KODA wird die Entwicklungen auch auf politischer Ebene weiterhin intensiv beobachten.

Ludwig Utschneider

Weitere Infos: Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs vom 26.11.2021 - K 06/2021. Zu finden unter www.dbk.de/themen/kirche-staat-und-recht/der-kirchliche-arbeitsgerichtshof/entscheidungen-des-kirchlichen-arbeitsgerichtshofs

Mobiles Arbeiten und Homeoffice

Spätestens seit der Corona-Pandemie ist Homeoffice für viele Beschäftigte ein großes Thema. Die Kommission ist aktuell in einem Klärungsprozess zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite, ob Regelungen zu Homeoffice und mobilem Arbeiten im ABD sinnvoll sind. Manches kann möglicherweise auf Einrichtungsebene besser geregelt werden. In der weiteren Diskussion muss sich zeigen, ob eine Einigung über eine Rahmenordnung oder sogar über eine umfassendere Regelung erzielt werden kann.

Ralph Stapp

Nachzahlung für Pastoralreferenten

Versehentlich bekamen manche Pastoralreferentinnen und -referenten seit April 2021 eine zu geringe „allgemeine Zulage“. Die allgemeine Zulage erhält ein Teil der Beschäftigten in Entgeltgruppe 13. Sie erhöht sich automatisch mit den allgemeinen Entgeltsteigerungen. Die Werte im Text des ABD anzupassen, wurde übersehen und jetzt nachgeholt. Für jeden Monat werden circa 2 Euro nachgezahlt.

Manfred Weidenthaler

Organspende – Eine Entscheidung, die Leben rettet!

In Deutschland stehen aktuell etwa 9.100 Menschen auf der Warteliste für ein Spenderorgan. Die meisten von ihnen warten auf eine Nierentransplantation. Allein im Jahr 2020 sind ca. 4.900 Personen neu auf die Warteliste aufgenommen worden. 767 Personen auf der Warteliste sind 2020 verstorben. Bundesweit gab es 913 Organspenden. Das entspricht einem Wert von 10,9 Organspenden je eine Million Einwohner. Damit belegte Deutschland im Jahr 2020 Rang 6 im europaweiten Vergleich. Spanien, das Land mit den meisten Organspenden, führt diese Liste seit einigen Jahren an. Dort werden ca. 38 Organspenden je eine Million Einwohner durchgeführt.

Organspenden sind durch strenge Gesetze geregelt. In Deutschland ist das das Transplantationsgesetz. Der Handel mit Organen wird darin streng verboten. Die letzte Änderung fand im Jahr 2020 statt. Ab dem 1. März 2022 soll die Organspendebereitschaft regelmäßiger abgefragt und dokumentiert werden. Denn eine Organspende ist nur dann möglich, wenn die potenziell spendende Person zu Lebzeiten eingewilligt hat oder aber die Hinterbliebenen der Spende zustimmen.

So funktioniert eine Organspende

1. Eine Person stirbt an einer Krankheit oder einem Unfall. Voraussetzung für die Organspende ist, dass die Gesamtfunktion des Gehirns endgültig ausgefallen ist. Dies wird durch mindestens zwei dafür qualifizierte Ärzte/Ärztinnen – unabhängig voneinander – geprüft. Sie dürfen die Entnahme allerdings nicht selbst durchführen. Das Krankenhaus nimmt Kontakt zur Deutschen Stiftung für Organtransplantation (DSO) auf.
2. Die Bereitschaft zur Organspende seitens der verstorbenen Person muss geprüft werden (bspw. mit dem Organspendeausweis). Falls sie selbst keine Entscheidung bezüglich der Organspende getroffen hat, werden die Hinterbliebenen um eine Entscheidung gebeten. Diese Entscheidung fällt nicht leicht.
3. Bei der Entscheidung für die Organspende, veranlasst die DSO die notwendigen Untersuchungen und prüft die Risiken für Organempfangende. Die medizinisch wichtigen Daten werden erhoben und an die Vermittlungsstelle Eurotransplant gesendet. Die Daten werden dann mit den Daten der Patienten auf der Warteliste abgeglichen und auf Dringlichkeit und Erfolgsaussicht geprüft.
4. Die Organe werden entnommen. Gespendet werden können Nieren, Herz, Leber, Lunge, Pankreas und Darm.
5. Das Spenderorgan wird dann möglichst schnell, sorgfältig und medizinisch einwandfrei zum Spendenempfänger transportiert. Die Zeit spielt bei der Transplantation eine entscheidende Rolle.
6. Der Organempfangende wird in dieser Zeit bereits auf die Organspende vorbereitet. Die Transplantation wird durchgeführt.



Wer sich dafür entscheidet, einen Organspendeausweis zu beantragen, kann Leben retten, wenn das eigene Leben nicht mehr zu retten ist.

Organspendeausweise können hier beantragt werden:
www.organspende-info.de/organspendeausweis-download-und-bestellen.html

ANKÜNDIGUNG

In der kommenden Ausgabe des KODA Kompass informieren wir Sie über eine wichtige Neuerung in der kirchlichen Höherversicherung. Denn: Ihre Gesundheit liegt uns am Herzen! Unser Stichwort lautet „Dreißig“ – bleiben Sie gespannt.

Neue TVöD-Entgelttabellen ab 1. April

Zweite Erhöhungsrunde für allgemeine Tabelle, S-, P-, und Kraftfahrer-Tabelle

Die letzte Tarifrunde für den kommunalen öffentlichen Dienst fand 2020 statt. Damals wurde eine Corona-Sonderzahlung vereinbart, die bereits im Dezember 2020

ausgezahlt wurde. Zum April 2021 erfolgte eine erste allgemeine Entgelterhöhung.

Eine zweite Erhöhungsrunde folgt jetzt zum April 2022. Dann steigen die Entgelte

um weitere 1,8 Prozent, für Auszubildende um weitere 25 Euro. Dynamische Zulagen werden einheitlich um 1,8 Prozent angehoben.

Manfred Weidenthaler

Allgemeine Entgelttabelle (ab 1. April 2022)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü		6 200,57	6 873,00	7 510,04	7 934,77	8 033,83
15	5 017,06	5 358,22	5 738,77	6 258,28	6 792,69	7 144,27
14	4 542,98	4 851,90	5 255,33	5 703,01	6 202,05	6 560,31
13	4 187,45	4 526,02	4 911,44	5 329,90	5 822,30	6 089,52
12	3 752,91	4 142,50	4 597,79	5 102,97	5 695,74	5 977,00
11	3 622,16	3 980,48	4 317,18	4 682,47	5 182,41	5 463,69
10	3 492,26	3 773,01	4 092,18	4 438,33	4 823,79	4 950,36
9c	3 390,37	3 640,83	3 913,20	4 206,69	4 522,19	4 748,36
9b	3 180,94	3 415,70	3 563,00	3 998,95	4 257,27	4 556,50
9a	3 069,16	3 271,39	3 468,21	3 906,05	4 005,11	4 258,04
8	2 910,37	3 104,82	3 239,51	3 373,97	3 518,19	3 587,54
7	2 733,87	2 957,90	3 091,36	3 226,04	3 353,07	3 421,28
6	2 683,45	2 867,82	2 997,10	3 125,04	3 250,70	3 314,71
5	2 576,29	2 755,14	2 875,93	3 003,85	3 122,72	3 184,15
4	2 456,51	2 637,49	2 789,34	2 883,87	2 978,39	3 033,74
3	2 418,66	2 613,29	2 660,65	2 768,92	2 850,16	2 924,58
2 Ü	2 261,60	2 487,98	2 569,31	2 677,75	2 752,26	2 861,58
2	2 242,16	2 439,13	2 486,89	2 555,05	2 704,86	2 861,58
1		2 015,52	2 048,86	2 090,55	2 129,42	2 229,47

Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst

(unter anderem Kindertagesstätten, ab 1. April 2022)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4 025,78	4 133,45	4 666,83	5 066,83	5 666,85	6 033,52
S 17	3 696,23	3 966,79	4 400,13	4 666,83	5 200,16	5 513,51
S 16	3 616,47	3 880,13	4 173,46	4 533,47	4 933,48	5 173,50
S 15	3 481,65	3 733,42	4 000,14	4 306,81	4 800,16	5 013,48
S 14	3 446,47	3 695,15	3 991,52	4 292,99	4 626,36	4 859,69
S 13	3 361,11	3 603,41	3 933,46	4 200,11	4 533,47	4 700,14
S 12	3 351,74	3 593,37	3 909,61	4 189,61	4 536,30	4 682,97
S 11b	3 304,79	3 542,98	3 710,32	4 137,01	4 470,35	4 670,36
S 11a	3 242,17	3 475,77	3 641,71	4 066,80	4 400,13	4 600,14
S 10	3 017,83	3 324,40	3 477,70	3 935,68	4 309,24	4 616,08
S 9	2 995,63	3 211,18	3 463,08	3 831,49	4 179,82	4 446,86
S 8b	2 995,63	3 211,18	3 463,08	3 831,49	4 179,82	4 446,86
S 8a	2 931,61	3 142,47	3 360,03	3 566,15	3 767,64	3 979,52
S 7	2 855,54	3 060,84	3 265,12	3 469,36	3 622,58	3 853,46
S 4	2 730,63	2 926,79	3 105,53	3 226,82	3 341,72	3 520,72
S 3	2 572,41	2 756,99	2 928,70	3 086,37	3 158,51	3 244,68
S 2	2 377,38	2 490,44	2 574,07	2 664,88	2 767,00	2 869,15

Die Pauschalentgelte für Kraftfahrerinnen und -fahrer sind unter www.onlineABD.de in der Anlage 1 zum Teil B, 5. zu finden.

Zur Tabelle für den Pflegedienst bitte umblättern >>>

Entgelttabelle Pflegedienst (ab 1. April 2022)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4 490,85	4 648,28	5 156,63	5 749,20	6 010,59
P 15		4 394,40	4 538,47	4 898,67	5 329,75	5 494,38
P 14		4 288,08	4 428,68	4 780,16	5 257,71	5 344,85
P 13		4 181,78	4 318,89	4 661,64	4 909,13	4 973,03
P 12		3 969,12	4 099,27	4 424,61	4 624,46	4 717,41
P 11		3 756,50	3 879,67	4 187,58	4 392,07	4 485,03
P 10		3 545,85	3 660,42	3 985,40	4 142,26	4 241,02
P 9		3 373,96	3 545,85	3 660,42	3 880,82	3 973,77
P 8		3 108,44	3 257,43	3 448,44	3 602,71	3 818,50
P 7		2 932,41	3 108,44	3 379,29	3 514,69	3 654,17
P 6	2 473,40	2 634,68	2 797,02	3 142,31	3 230,33	3 392,79
P 5	2 376,30	2 596,81	2 661,62	2 769,93	2 851,19	3 042,09

Bei Fragen rund um das
Tarifrecht – die Ansprech-
partner für Ihre Diözese
auf KODA-Mitarbeiterseite

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 0175/2 95 23 87
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

Rochade der Vorsitzenden



Foto: EOM Klaus D. Wolf

Der Vorsitz in der Bayerischen Regional-KODA wechselt regelmäßig zwischen Dienstgeberseite und Dienstnehmerseite. Der bisherige stellvertretende Vorsitzende Robert Winter (links) wurde zum Vorsitzenden gewählt. Der bisherige Vorsitzende Martin Floß (rechts) von der Dienstgeberseite der Kommission ist seit 1. März 2022 stellvertretender Vorsitzender. *M. W.*

Erzdiözese Bamberg
Stefan Hoffmann 09 51/502 15 34
Johannes Hoppe 09 11/401 02 62

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 06021/392140
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10



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

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18
Renate Ziller 08 421/5 02 48

Diözese Passau
Andreas Nock 085 61/91 81 23
Ramona Würdinger 0851/3937101

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 08 331/92 67 11 74
Klaus Probst 09 075/60 35

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 08 095/87 10 22
Franz Dirnberger 08 662/66 55 05
Manfred Weidenthaler 08 034/40 84
Robert Winter 08 921/37 14 85

Entsandte GEWERKSCHAFTSVERTRETER
Walburga Krefting (KEG)  089/2 36 85 77 00
Martin Laußer (IG BAU)  081 58/9 07 60 88

Die Dienstnehmervertreterinnen und
-vertreter erreichen Sie per Email
unter: Nachname@kodakompass.de

Die KODA-Dienstgebervertreterinnen
und -vertreter finden Sie unter
www.kodakompass.de



Das komplette Tarifrecht unter
www.onlineABD.de

Elf für das Kita-Personal!

dbb beamtenbund und tarifunion präsentiert Tarif-Forderungen

Kurz vor Weihnachten 2021 ging die Gewerkschaft „dbb beamtenbund und tarifunion“, zu deren Mitgliedsverbänden die Katholische Erziehergemeinschaft (KEG) zählt, mit aktualisierten Forderungen für die Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst an die Öffentlichkeit. Die Verhandlungen begannen pandemiebedingt erst Mitte Februar 2022. Mit Walburga Krefting, der Vorsitzenden der KEG in Bayern, ist die Gewerkschaft „dbb beamtenbund und tarifunion“ auch unmittelbar in die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA eingebunden.

Auf elf zentrale Themenfelder konzentrieren sich die Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter in ihrem Forderungskatalog, um die Rahmenbedingungen für das Personal in Kindertageseinrichtungen nachhaltig zu verbessern. Änderungen der Tabellenentgelte sind nicht Bestandteil dieser Tarifverhandlungen.

Die wesentlichen Forderungen, welche am Ende, sprich nach erfolgreichen Verhandlungen, auch für Beschäftigte an kirchlichen Kindertageseinrichtungen Bedeutung haben könnten, haben wir hier aufgelistet und systematisiert:

- Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale, insbesondere durch die Anhebung der Grundeingruppierung für pädagogische Ergänzungs- und Fachkräfte,

- eigene Eingruppierungsmerkmale für die offene Ganztagsbetreuung schaffen,
- die Honorierung von Qualifizierungen beziehungsweise Fort- und Weiterbildungen, Aufstiegsmöglichkeiten oder gegebenenfalls Zulagen für alle Beschäftigten,
- Überarbeitung der Eingruppierungsmerkmale für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter durch Gleichstellung mit vergleichbaren Studienniveaus sowie neue Merkmale für die Schulsozialarbeit mit dem Ziel einer verbesserten Zuordnung zu den jeweiligen Entgeltgruppen,
- Anpassung der Stufenlaufzeiten an die allgemeinen Regelungen mit Öffnung der Stufen 5 und 6 für alle Tätigkeitsmerkmale,
- Anpassung der Eingruppierung der Kita-Leitungen an die gestiegenen Anforderungen, unter anderem Faktorisierung von

- Plätzen, zum Beispiel für Kinder unter drei Jahren und für behinderte Kinder im Sinne des § 2 SGB IX,
- Verbesserung der Qualität der Arbeit sowie Entlastung der Beschäftigten unter anderem durch die Ausdehnung der Vorbereitungszeit,
- Rechtsanspruch auf (Weiter-)Qualifizierung für alle Beschäftigten, zum Beispiel von pädagogischer Ergänzungskraft zur pädagogischen Fachkraft,
- verbindliche Einführung der Position der stellvertretenden Leitung, zum Beispiel stellvertretende Kita-Leitung,
- Erweiterung der S-Tabelle mittels weiterer Entgeltgruppen über die S18 hinaus,
- Qualifizierung und angemessene Vergütung für Praxisanleitung sowie die Ausstattung mit Zeitkontingenten und
- Anerkennung der Berufstätigkeit und der bei anderen Trägern erworbenen Berufserfahrung.

Positiv stimmt, dass einzelne der Forderungen im kirchlichen Bereich durch ABD-Regelungen bereits umgesetzt sind. Beschäftigte dürfen gespannt sein, welche Forderungen am Ende der Verhandlungen tatsächlich auch angenommen werden. Bislang hat die Arbeitgeberseite im öffentlichen Dienst (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände – VKA) noch keine eigenen Forderungen in die Verhandlungsrunde eingebracht.

Ludwig Utschneider



Kirche voraus. Im ABD sind einige der Gewerkschaftsforderungen bereits umgesetzt. Im Bild: Kita St. Anton in Regensburg.

Foto: Architekturbüro Wittmann

Entgeltgruppe und Stufe	vergl. gr.	Stufe	Stufe	nächste Stufe	Fallgruppe	02/12	02/12	Teilzeitquote	20,00	39,00
ABD VKA	5	03	06	09.22				1	20,00	39,00
Tagestabelle										
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26										
Bezeichnung										
Abrechnungs-Entgelt										
Förderzulage										
31,00										
1584,92										
66,67										

Teilzeitquote: Wenn Sie 20 Stunden tätig sind, dann erhalten Sie 20/39 des Vollzeitentgelts. Bei Lehrkräften ist hier das bezahlte Unterrichtsdeputat angegeben, also die Zahl der regelmäßigen wöchentlichen Unterrichtsstunden.

Das gezahlte Tabellenentgelt ist in einer eigenen Zeile zu finden.

Prüfen kann lohnen. Fehler passieren auch in der Personalabrechnung. Beschäftigte sollten immer wieder einen Blick auf ihre Entgeltabrechnung werfen. Wie die Abrechnung aussieht, hängt von der verwendeten Software ab.

Kein so großer Wurf

Entgelt für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und für Beschäftigte an Hochschulen steigt 2022

Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder kämpften die Gewerkschaften im Herbst 2021 im Rahmen der Tarifrunde um höhere Entgelte. Ende November konnten sich die Tarifvertragsparteien einigen und ein im Wesentlichen aus zwei Bausteinen bestehendes Ergebnis präsentieren: eine Einmalzahlung zu Beginn des Jahres 2022 und eine Erhöhung der Entgelte zum 1. Dezember 2022 um 2,8 %.

Auswirkungen auf einen Teil der Kirchenbeschäftigten

Dieser Tarifabschluss hat unmittelbare Auswirkungen auf drei kirchliche Beschäftigtengruppen, deren Arbeitsverträge auf das ABD Bezug nehmen: Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen, Beschäftigte (einschließlich der angestellten Lehrkräfte) an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung und die Gruppe der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Außerdem nimmt für die kleine Gruppe der Beschäftigten, welche Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben, das ABD Bezug zu den einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrags der Länder (TV-L) für den Bereich Forst im Gebiet des Freistaats Bayern.

Corona-Sonderzahlung

Die Ende November abgeschlossenen Tarifverhandlungen erfolgten, da die

Mindestlaufzeit des Entgelttarifvertrags im September 2021 endete. Eine prozentuale Entgelterhöhung findet erst im Dezember 2022 statt. Die im Rahmen der Tarifeinigung beschlossene Corona-Einmalzahlung ersetzt daher ein Stück weit eine prozentuale Entgeltsteigerung, die eigentlich schon Ende 2021 angestanden wäre. Bis spätestens März 2022 ist die Einmalzahlung in Höhe von 1 300 Euro an die Beschäftigten auszuzahlen. Für Beschäftigte in Teilzeit wird diese gesonderte Zahlung anteilig gezahlt. Die Auszahlung hat auch deshalb bis zu diesem Zeitpunkt zu erfolgen, da sie unter den ak-

tuell und bis dahin geltenden gesetzlichen Bestimmungen sozialversicherungs- und steuerfrei ausbezahlt werden kann.

Erhöhung um 2,8 % im Dezember 2022

Die eigentliche Tarifsteigerung erfolgt dann zum 1. Dezember 2022, und zwar um 2,8%. Sie bezieht sich sowohl auf die Entgelttabellen des TV-L als auch auf die Besoldungstabellen, die für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, welche nach der A-Besoldung vergütet werden, bedeutsam sind. Bayerns Finanzminister



Magerer Abschluss trotz höherer Inflation. Die anhaltende Corona-Pandemie leert die öffentlichen Kassen.

Foto: slasnyl/stock.adobe.com

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen Regional-KODA) Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite. Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt. Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 82

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

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter; Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau. Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg. Auflage: 66 500

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

Kontakt Daten der für Sie zuständigen KODA-Vertreter auf Seite 8

Albert Füracker hatte bereits kurz nach Abschluss der Tarifverhandlungen erklärt, diese Einigung identisch auf die Besoldung der Beamtinnen und Beamten zu übertragen. Dies bedeutet, dass einerseits die Corona-Sonderzahlung und andererseits die Besoldungserhöhung zum 1. Dezember 2022 auch für diese Gruppe umgesetzt wird. Dies stand unter dem Vorbehalt eines entsprechenden Beschlusses des Bayerischen Landtags zur Besoldungsanpassung. Dieser Beschluss ist mittlerweile erfolgt.

Überschattet von Corona

Die Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst, ob nun der Kommunen im Jahr 2020 oder der Länder Ende 2021, stehen unter dem Einfluss der Corona-Pandemie. Die Kassen von Kommunen, Bund und Ländern sind nicht mehr so gut gefüllt, der Sparzwang ist erkennbar. Als Folge davon sind diese Tarifabschlüsse nicht besonders üppig ausgefallen. Dies ist umso bedauerlicher, als die aktuell erkennbare Preissteigerung in vielen Bereichen die Ausgaben für Beschäftigte massiv erhöht hat. Der Tarif-

vertrag hat eine Laufzeit bis 30. September 2023. Angesichts der kurzen Laufzeit des Tarifvertrags ist damit zu rechnen, dass die folgenden Tarifverhandlungen höhere Entgeltsteigerungen zum Ziel haben. Die Beschäftigten des kirchlichen Dienstes, auf die das ABD Anwendung findet und für die die TV-L-Tabellen beziehungsweise

die Tabellen der Besoldungsordnung die Grundlage des Entgelts bilden, sind hier wieder mit im Boot, da die einschlägige Tarifautomatik eine exakte Übernahme von Entgelтанpassungen im öffentlichen Dienst vorsieht.

Ludwig Utschneider

Beschäftigte für die TV-L oder Besoldungsordnung angewendet werden.

Bereich	Rechtsgrundlage im ABD	Entgeltsystem
Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen	§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich Absatz 2	Entgelttabelle des TV-L
Beschäftigte (einschließlich der angestellten Lehrkräfte) an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung	§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich Absatz 2a	Entgelttabelle des TV-L
Waldarbeiter	§ 1 Allgemeiner Geltungsbereich Absatz 3	Entgelttabelle des TV-L
Lehrkräfte an kirchlichen Schulen	Teil B, 4.1. Nr. 6 „Zu §§ 15 bis 20b Teil A, 1. – Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle, ...“	Besoldungsordnung A nach dem Bayerischen Besoldungsgesetz

Glatt gezogen

Regelung für Mehrarbeit von Lehrkräften ergänzt

Wer beim Hausbau den Punkt erreicht hat, dass in den Räumen der Estrich zu verlegen ist, wird darauf hoffen, dass die Handwerker hier eine gleichmäßig ebene Fläche zu Stande bringen. Unebenheiten würden dem Hausbesitzer keine Freude bereiten. Mit Unebenheiten hat man es auch immer wieder im Arbeitsvertragsrecht zu tun. Eine dieser Unebenheiten wurde nun im Rahmen der Vollversammlung der Kommission im Herbst 2021 beseitigt.

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen werden regelmäßig zu Mehrarbeit herangezogen. Im Wesentlichen beruhen die Bestimmungen auf den Regelungen zur Mehrarbeit für vergleichbare staatliche Lehrkräfte. In einem zentralen Punkt wurden nun die schon vor längerer Zeit kirchenspezifisch geregelten Bestimmungen für vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte rückwirkend zum 1. August 2021 gerade gezogen: Wer für mindestens zwei Monate (oder länger) angeordnete regelmäßige Mehrarbeit ausübt, erhält dafür im entsprechenden Umfang erhöhtes Entgelt. Bislang war das auf vollzeit-

beschäftigte Lehrkräfte beschränkt. Allerdings musste festgestellt werden, dass die staatlichen Bestimmungen bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ein entsprechend erhöhtes Entgelt erst ab drei Monaten vorsehen. Jetzt ist neu geregelt, dass im kirchlichen Bereich Lehrkräfte – ob nun in Vollzeit oder Teilzeit – bereits ab zwei Monaten Mehrarbeit das anteilig erhöhte Entgelt erhalten.

Diese Regelung stellt gegenüber den staatlichen Bestimmungen eine Verbesserung dar. Allerdings darf nicht übersehen werden, dass im kirchlichen Bereich in der Regel weitaus weniger Lehrkräfte



Gleichbehandlung. Jetzt gelten für Teilzeit- und Vollzeitkräfte gleiche Regelungen bei längerfristig angeordneter Mehrarbeit.

Foto: StudioLaMagical/stock.adobe.com

als mobile oder integrierte Reserve zur Verfügung stehen und damit die einzelne Lehrkraft häufiger zu Mehrarbeit herangezogen wird. Dass dann auch früher ein zeitanteilig höheres Entgelt gezahlt wird, ist ein sinnvoller Ausgleich.

Ludwig Utschneider

Werkstattbericht

Weiterentwicklung von Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Tarifverhandlungen sind oftmals dadurch gekennzeichnet, dass es vieler Gespräche und Verhandlungsrunden bedarf, bis ein Ergebnis auf dem Tisch liegt. Ähnlich strukturiert sich auch die Arbeit innerhalb der Kommission und der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte. Aktuell gibt es folgende „Baustellen“.

Zeit-Brücken bauen

Bereits seit 2019 hat der Bundesgesetzgeber durch eine Änderung im Teilzeit- und Befristungsgesetz ermöglicht, eine sogenannte Brückenteilzeit zu vereinbaren. Sie bedeutet, dass Beschäftigte zeitlich befristet die Arbeitszeit reduzieren und danach wieder auf das bisherige Arbeitszeitmaß zurückkehren. Die Brückenteilzeit soll zwischen einem Jahr und fünf Jahren dauern. Dieser gesetzliche Anspruch besteht auch für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Allerdings ergeben sich in der Praxis Fragen hinsichtlich der Umsetzbarkeit. Das Gesetz sieht keinen festen Zeitpunkt vor, zu dem eine Brückenteilzeit beginnen muss. Im Schulbereich würde es sich anbieten, Beginn und Ende der Brückenteilzeit auf das Schuljahr beziehungsweise das Halbjahr zu legen. Umgekehrt wäre es denkbar, dann auch eine kürzere Brückenteilzeit im Umfang von einem halben (Schul)jahr vereinbaren zu können.

Update für Systembetreuer

Im vergangenen Sommer hatte die Kommission einen Beschluss gefasst,

für das laufende Schuljahr allen Systembetreuerinnen und Systembetreuern eine zusätzliche Anrechnungsstunde zu gewähren, um einen Ausgleich für die leistenden Aufgaben im Zuge der Digitalisierung zu schaffen. Zugleich vereinbarte man, im laufenden Schuljahr die bestehenden Regelungen für Lehrkräfte in der Systembetreuung zu prüfen und neu zu strukturieren. Weiterhin ist es das Ziel, bis zum Sommer 2022 ein Ergebnis präsentieren zu können. Letztlich sollten Systembetreuerinnen und Systembetreuer wieder stärker ihrem eigentlichen Auftrag nachkommen können, nämlich pädagogisch im IT-Bereich tätig zu sein, und weniger als Kabelverleger und Techniker an den Schulen wirken zu müssen.

Wechsel-Schwierigkeiten

In der Diskussion befindet sich derzeit auch die Frage, wie der Wechsel von Lehrkräften zwischen verschiedenen Schulträgern, die das ABD anwenden, vollzogen werden kann, ohne dass er Nachteile für die Lehrkräfte mit sich bringt. Ein Wechsel bedeutet grundsätzlich, das Arbeitsverhältnis mit dem einen Arbeitgeber zu beenden und bei einem anderen Arbeitgeber ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen. Um die Mobilität zwischen den Schulträgern nicht zu erschweren, müsste sichergestellt sein, dass Ansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis nicht verloren gehen. Um es an Beispielen zu verdeutlichen: eine Lehrkraft, die nach Vollendung des 45. Lebensjahrs den Arbeitgeber wechselt, könnte beim neuen Arbeitgeber gegebenenfalls

den Anspruch auf die Übernahme der Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge verlieren. Das hätte auch Auswirkungen auf eine Beihilfezusage. Beschäftigte, die noch eine alte arbeitsvertragliche Zusage für eine Gesamtversorgung in der betrieblichen Altersversorgung haben, würden den Anspruch auf die Zahlung der sogenannten Zuschlagsrente verlieren.

Quereinstieg geradliniger gestalten

Die mit Abstand größte Baustelle stellt aktuell die Überarbeitung der Eingruppierungsrichtlinien für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger dar. Die derzeit in den Anlagen A, B und C ABD Teil B, 4.1. normierten Bestimmungen, wie so genannte „Nicht-Erfüller“ einzugruppieren sind, bedürfen einer Runderneuerung. Sie sind teils veraltet, da auf Ausbildungswege abgestellt wird, die in der Form heute nicht mehr angeboten werden. Zudem bedarf es einer Umgestaltung, um die Eingruppierung jener Lehrkräfte, die keine vollständige Lehramtsbefähigung besitzen, künftig attraktiver und transparenter zu gestalten. Die Schullandschaft in Bayern bewegt sich nicht zuletzt wegen der Wiedereinführung des neunjährigen Gymnasiums auf einen massiven Lehrkräftemangel zu. Hier wird es darauf ankommen, auch Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger zu gewinnen. Dieses Eingruppierungssystem attraktiver zu machen, ist aktuell die zentrale Aufgabe der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte.

Ludwig Utschneider



Lebenswege. Viele engagierte und kompetente Lehrkräfte an kirchlichen Schulen kommen aus anderen Berufen. Die KODA will bessere Eingruppierungsvorschriften für diese Beschäftigten.

Fotorechte: Pixel-Shot/stock.adobe.com

Diözesan-Bonus Augsburg

Zulage für Lehrkräfte beruflicher Schulen ermöglicht

Das Schulwerk der Diözese Augsburg ist innerhalb der bayerischen Diözesen der



Diözese Augsburg geht voran. Für manche Quereinsteiger gibt es mehr Geld.

Foto: WavebreakMediaMicro/stock.adobe.com

größte Schulträger und betreibt auch eine Reihe von beruflichen Schulen. Für einen

Teil der dort tätigen Lehrkräfte wurde nun auf Antrag des Augsburger Schulwerks das Zahlen einer Zulage ermöglicht. Konkret geht es um Lehrkräfte mit einem abgeschlossenen Bachelorstudium der Studienrichtungen Soziales beziehungsweise Pädagogik sowie einer abgeschlossenen Berufsausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher. Diese erhalten als Vollzeitbeschäftigte eine monatliche Zulage von 150 Euro. Bei einer Teilzeitbeschäftigung verringert sich die

Zulage entsprechend dem Teilzeitmaß. Das Schulwerk Augsburg begründete die Notwendigkeit dieser Zulage mit dem großen Fachkräftemangel in diesem Tätigkeitsfeld.

Diese Zulagenregelung wurde rückwirkend zum 1. Januar 2020 beschlossen und zunächst bis 31. August 2022 befristet. Die Regelung ist befristet, weil zu erwarten ist, dass bis dahin die Eingruppierungsrichtlinien für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger überarbeitet und neu gefasst werden. Bei der Reform dieser Eingruppierungsbestimmungen ist auch eine Verbesserung für diesen besonderen Kreis der Beschäftigten an beruflichen Schulen zu erwarten.

Ludwig Utschneider

Die arbeitsmedizinische Untersuchung

Rechte und Pflichten von Dienstgeber und Beschäftigten

Wenn eine vertrauens- oder betriebsärztliche Untersuchung vom Arbeitgeber aus gewichtigem Grund angeordnet wird, müssen Beschäftigte dem in der Regel nachkommen. Jedoch unterliegt das besonderen Regeln und Grenzen. Außerdem gibt es noch weitere Anlässe für arbeitsmedizinische Termine.

Arbeitgeber können ihre Betriebsärzte oder Ärzte ihres Vertrauens (beispielsweise Amtsarzt) mit Untersuchungen beauftragen. Es dürfen jedoch solche betrieblich veranlasste Untersuchungen nur dann und nur insoweit angeordnet werden, als sie arbeitsplatzbezogen sind. Voraussetzung ist, dass begründete Zweifel bestehen, ob Beschäftigte tatsächlich noch ihre „arbeitsvertraglich geschuldete Leistung“ erbringen können beziehungsweise ihrer bisherigen Tätigkeit nachgehen können. Hintergrund können zum einen viele oder lange Ausfallzeiten sein. Zum anderen kann es sich auch um einen Akt der Fürsorge des Arbeitgebers handeln, wenn Beschäftigte in ihrer Arbeit sichtlich gesundheitlich überfordert sind und Abhilfe geschaffen werden muss. Der Arbeitgeber darf hierzu lediglich in Erfahrung bringen, ob und inwieweit Beschäftigte ihre Arbeits-

aufgaben gesundheitlich noch erfüllen können. Medizinische Unterlagen mit Diagnosen und entsprechende Auskünfte oder eine Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht dürfen Arbeitgeber nicht verlangen. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Die Mitarbeitervertretung (MAV) ist hier in der Regel nicht automatisch zu beteiligen, da es bei einer

solchen Untersuchung nicht um allgemeine betriebliche Regelungen zum Gesundheitsschutz, sondern um die Einsatzfähigkeit einer einzelnen Arbeitnehmerin beziehungsweise eines Arbeitnehmers geht. Beschäftigte können allerdings die MAV hinzuziehen.

Brisant wird es dann für Betroffene, wenn eine arbeitsmedizinische Feststellung



Fürsorge. Hat der Dienstgeber begründete Zweifel an der Dienstfähigkeit, darf er ärztliche Untersuchungen anordnen. Foto: Robert Kneschke/stock.adobe.com

eine Versetzung, Änderungskündigung oder gar krankheitsbedingte Kündigung stützen könnte. Arbeitgeber müssen dagegen bei festgestellten Verstößen gegen die Arbeitsschutzvorschriften mit rechtlichen Konsequenzen rechnen. Dazu zählen auch Schadensersatzansprüche der Betroffenen.

Anordnung muss gut begründet sein

Für die Anordnung einer Untersuchung bedarf es nach dem ABD einer „begründeten Veranlassung“. Der Arbeitgeber darf nicht willkürlich handeln. Ein sachgerechter Anlass zur Untersuchung kann sich aus der Fürsorgepflicht für die Betroffenen selbst oder aus der Fürsorgepflicht für die übrigen Beschäftigten ergeben.

Beispiel: Ein Hausmeisterhelfer erlebt immer wieder Schwindelattacken und Trittunsicherheit beim Treppengehen sowie erhebliche Schmerzen im Rücken. Dies führt gehäuft zu Arbeitsunfähigkeitszeiten. Es bestehen dadurch arbeitsmedizinische Hinweise auf erhöhte Unfallgefahr infolge gesundheitlicher Einschränkungen. Hier wäre medizinisch zu prüfen, inwieweit ein solcher Beschäftigter den besonderen Anforderungen seiner Tätigkeit noch gewachsen ist.

Ein sachlicher Grund für die Anordnung einer Untersuchung ist somit vorhanden, wenn sich aufgrund von Arbeitsunfähigkeitszeiten oder sonstiger Auffälligkeiten die Frage nach der dauerhaften Leistungsfähigkeit oder dauerhaften Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit stellen. Außerdem kann aufgrund von längeren oder wiederholten Arbeitsunfähigkeitszeiten die Vermutung einer Berufsunfähigkeit oder Erwerbsminderung bestehen. Ebenfalls können Arbeitgeber aufgrund konkreter Indizien an der Arbeitsfähigkeit zweifeln, wenn für bestimmte Tätigkeiten bei Krankheit beziehungsweise Krankheitsverdacht gesetzliche Tätigkeits- beziehungsweise Beschäftigungsverbote bestehen.

Kein sachlicher Grund für die Anordnung einer Untersuchung ist dagegen die Prüfung von Krankmeldungen. Dies ist Betriebsärztinnen und Betriebsärzten untersagt. Für die Prüfung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ist der Medizinische Dienst der Krankenkassen zuständig.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Grund für die von ihm verlangte Untersuchung zu nennen und den Betroffenen konkret die Umstände zu erläutern. Der Arbeitgeber muss seine Argumente und Interessen sowie die Argumente und In-



Aus einer Hand. Die meisten kirchlichen Einrichtungen werden durch betriebsärztliche Dienste unterstützt, wenn es um Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und ärztliche Untersuchungen geht. Foto: Kurhan/stock.adobe.com

teressen der Betroffenen gegeneinander abwägen und dann entscheiden, ob er die Untersuchung anordnet. Ob der Arbeitgeber diesen Grundsatz des billigen Ermessens ausreichend beachtet hat, kann im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens überprüft werden.

Auskunftspflichten von Beschäftigten

Welche Auskünfte müssen nun Beschäftigte bei diesen Untersuchungen geben? Welche Unterlagen haben sie vorzulegen? Es müssen lediglich solche Angaben gemacht werden, die den Arbeitsplatz betreffen. Sollten Erkrankungen bestehen, die sich auf den Arbeitsplatz und dessen Anforderungen nicht auswirken, sind diese auch nicht zu benennen. Die Aushändigung von medizinischen Unterlagen samt Diagnosen können von vertrauens- oder betriebsärztlicher Seite verlangt werden, wenn es sich um Erkrankungen handelt, die sich auf die Arbeitsleistung auswirken. Beschäftigte haben hier eine sogenannte Mitwirkungs- und Treuepflicht.

Andere Anlässe für arbeitsmedizinische Untersuchungen

Darüber hinaus gibt es weitere Schutzvorschriften zu beachten, die arbeitsmedizinische Untersuchungen notwendig machen können. Die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitgebers spielt hier eine wichtige Rolle. Sie beinhaltet eine genaue Beur-

teilung der Arbeitsbedingungen an jedem Arbeitsplatz und der daraus zu treffenden Schutzmaßnahmen. Diesbezüglich ergibt sich dann möglicherweise auch, dass der Arbeitgeber eine Pflichtuntersuchung anordnen kann. In anderen Fällen ist der Arbeitgeber lediglich verpflichtet, eine Untersuchung anzubieten, die wiederum Beschäftigte ablehnen können. Aber die Initiative kann auch von Beschäftigten ausgehen. Sie können Vorsorgeuntersuchungen vorschlagen (Wunschvorsorge), wenn sie einen Zusammenhang zwischen einer Erkrankung und der Tätigkeit an ihrem Arbeitsplatz vermuten.

Darüber hinaus kann der vertrauens- oder betriebsärztliche Dienst im betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sowie bei einer stufenweisen Wiedereingliederung miteinbezogen werden. Hier gilt es, längerfristig arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen, um ihre Arbeitsfähigkeit durch geeignete Maßnahmen herbeizuführen und zu erhalten.

Ärztliche Schweigepflicht: nur arbeitsplatzbezogene Angaben sind zu machen

Auch wenn der vertrauens- oder betriebsärztliche Dienst die Aufgabe hat, dem Arbeitgeber beratend zur Seite zu stehen, unterliegt er der ärztlichen Schweigepflicht. Mit einer Geld- oder Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr können Ärztinnen und Ärzte bestraft werden, die unbefugt ein

Patientengeheimnis offenbaren. Im Falle einer angeordneten Untersuchung müssen Beschäftigte den betriebs- oder vertrauensärztlichen Dienst von der Schweigepflicht nicht gänzlich befreien. Die Entbindung von der Schweigepflicht bezieht sich nur auf die Mitteilung gegenüber dem Arbeitgeber, ob die Person an ihrem bisherigen Arbeitsplatz noch einsetzbar ist und wenn nicht, welche anderen Arbeitsplätze alternativ geeignet wären. Weitere Informationen, insbesondere die genaue Diagnose, dürfen Ärztinnen und Ärzte nicht an den Arbeitgeber weiterleiten. Die bei einer Untersuchung erhobenen Befunde und Untersuchungsergebnisse unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Wenn keine weitergehenden Einverständniserklärungen der Betroffenen vorliegen, erfahren Arbeitgeber also nur, ob aufgrund der arbeitsmedizinischen Untersuchung gesundheitliche Bedenken in Bezug auf die Tätigkeit der Betroffenen bestehen.

Darüber hinaus haben vertrauens- oder betriebsärztliche Dienste ihre arbeitsmedizinischen Erkenntnisse bei Vorsorgeuntersuchungen auszuwerten. Ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass die bestehenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes für die Beschäftigten nicht ausreichen, so hat dies der betriebs- oder vertrauensärztliche Dienst dem Arbeitgeber mitzuteilen und Schutzmaßnahmen vorzuschlagen, zum Beispiel durch die Verordnung einer Bildschirmarbeitsplatzbrille. Hält sie oder er aus medizinischen Gründen, die ausschließlich in der Person der oder des Beschäftigten liegen, einen Tätigkeitswechsel für erforderlich, so bedarf diese Mitteilung an den Arbeitgeber der Einwilligung der Beschäftigten.

Vorsorgeuntersuchung während der Arbeitszeit

Eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung sollte gemäß der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) während der Arbeitszeit stattfinden. Folglich brauchen Beschäftigte während einer Arbeitsunfähigkeit der Anordnung zu solchen *Vorsorgeuntersuchungen* nicht Folge leisten.

Untersuchungen während Arbeitsunfähigkeit

Daneben gibt es Untersuchungen, in denen die gesundheitliche Leistungsfähigkeit für den Arbeitsplatz überprüft werden soll. Diese sollten dazu dienen, festzustellen, ob der Arbeitsplatz noch leistungsgerecht ist beziehungsweise ob Schutzmaßnahmen

getroffen werden müssen. Gerade in solchen Fällen kann es daher zulässig und hilfreich sein, dass der Arbeitgeber entsprechende Untersuchungen noch während der Arbeitsunfähigkeit verlangt.

Kosten der medizinischen Untersuchung

Die Kosten für die „arbeitsmedizinische Untersuchungen“ trägt der Arbeitgeber. Dies gilt auch für angeordnete Untersuchungen der Berufsgenossenschaft oder für solche auf Verlangen der oder des Beschäftigten. Da der Arbeitgeber hier Vertragspartner des vertrauens- oder betriebsmedizinischen Dienstes ist, brauchen Beschäftigte die Kosten nicht zu übernehmen.

Bei den anderen Untersuchungsanlässen gilt dagegen, das Recht auf freie Arztwahl als zentrales Patientenrecht. So ist eben eine Vorsorgeuntersuchung nicht gleichzusetzen mit der (vom Arbeitgeber veranlassten) arbeitsmedizinischen Untersuchung. Beschäftigte können auf Wunsch eine Vorsorgeuntersuchung bei einem anderen Arzt ihres Vertrauens wahrnehmen. Sie haben allerdings dann die Kosten selbst zu tragen, wenn nichts anderes mit dem Arbeitgeber vereinbart ist. Gleiches trifft zu, wenn Beschäftigte eine vom Arbeitgeber angebotene Untersuchung durch den Betriebsarzt ablehnen und stattdessen einen Arzt eigener Wahl konsultieren.

Sollte es nach der arbeitsmedizinischen Untersuchung zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten kommen, sollte die Mitarbeitervertretung eingebunden werden. In manchen Fällen, wie etwa einer anstehenden Versetzung oder krankheitsbedingten Kündigung, ist zusätzlich eine Rechtsberatung zu empfehlen.

Die arbeitsmedizinische Untersuchung dient vor allem dem Arbeitsschutz und hilft, die Rechte sowohl der Beschäftigten als auch der Arbeitgeber zu sichern. Sie ist mit Sorgfalt und Umsicht zum Wohle aller und mit Rücksicht auf das Vertrauensverhältnis zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber einzusetzen. Für eine kirchliche „Dienstgemeinschaft“ ist dies von besonderer Bedeutung.

Ralph Stapp

Informationen zum BEM und zur stufenweisen Wiedereingliederung:

• [KODA Kompass Nr. 76, März 2020](#)
Tarifliche Grundlage arbeitsmedizinische Untersuchungen:

• [§ 3 Abs. 4 ArbZG Teil A, 1.](#)

Gesetzliche Grundlagen:

- [Prüfung von Arbeitsunfähigkeit: § 3 Abs. 3 Arbeitssicherheitsgesetz \(ASiG\)](#)
- [Pflichten von Arbeitgeber und Arzt, Pflicht-/Angebots-/Wunschvorsorge: § 2 ff. Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge \(ArbMedVV\)](#)
- [Pflichten der Ärztin oder des Arztes: § 6 Abs. 4 ArbMedVV](#)
- [Arbeitsschutz – Grundpflichten des Arbeitgebers: § 3 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz \(ArbSchG\)](#)
- [Vorsorgeuntersuchung nur während der Arbeitszeit: § 3 Abs. 3 ArbMedVV](#)
- [Überprüfung der Leistungsfähigkeit für einen Arbeitsplatz während Arbeitsunfähigkeit: Landesarbeitsgericht Nürnberg Urteil vom 19.05.2020 – 7 Sa 304/19](#)
- [Aufgaben Betriebsarzt: § 3 ArbSchG](#)
- [Wunschvorsorge: § 11 ArbSchG](#)
- [BEM - betriebliches Eingliederungsmanagement: § 167 Abs. 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch \(SGB\) IX](#)
- [Stufenweise Wiedereingliederung: § 44 SGB IX](#)



Schweigepflicht. Nur arbeitsplatzbezogene Aussagen darf der Arzt gegenüber dem Dienstgeber treffen.

Foto: DDRockstar/stock.adobe.com



Auf den Punkt gebracht

Alle Berufe

„Darf mein Chef verlangen, dass ich Corona-Tests von Kollegen beaufsichtige?“

Wahrscheinlich Ja. In Notfallsituationen können Arbeitgeber auch berufsfremde Tätigkeiten anweisen. Die Wissenschaftlichen Dienste des Bundestages schreiben zu der Frage: „Die durch das Coronavirus Sars-Cov-2 ausgelöste Pandemie kann nach Auffassung in der Literatur als ein vergleichbar außergewöhnliches Ereignis im beschriebenen Sinne eingestuft werden. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber ungeachtet der Bestimmungen des Arbeitsvertrages kraft seines Direktionsrechts befähigt, dem Arbeitnehmer kurzfristig Tätigkeiten über den vertraglich geschuldeten Umfang

hinaus zuzuweisen.“ Und das kann wohl auch die Beaufsichtigung von Corona-Test umfassen.

Manfred Weidenthaler

Quelle: „Grenzen des Direktionsrecht“, Ausarbeitung der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages vom 7.12.2020 unter www.bundestag.de/ausarbeitungen. Als Suchbegriff den Titel eingeben.

Alle Berufe

„Manche Kollegen bekommen Jahressonderzahlung, wenn sie den Arbeitgeber wechseln, andere nicht. Wie kann das sein?“

Im Grundsatz gilt, Jahressonderzahlung bekommen Beschäftigte nur, wenn am 1. Dezember das Arbeitsverhältnis noch besteht. Die Zahlung ist damit auch eine Treueprämie. Wechseln Beschäftigte von einer Einrichtung der katholischen Kirche

zu einer anderen, dann ist das auch eine Form der Treue. Sie verlassen zwar ihren Dienstgeber, bleiben aber dem kirchlichen Dienst als Ganzes treu.

Die KODA hat daher beschlossen, dass diese Beschäftigten auf Antrag von ihrem alten Dienstgeber eine anteilige Jahressonderzahlung erhalten.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 20 Abs. 1a ABD Teil A, 1. sowie Anhang I zum ABD, Abschnitt „Zentrale Kommission“: „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“

Kita – pädagogische Beschäftigte

„Ich soll die MAV-Arbeit in meiner normalen Verfügungszeit machen. Ist das so richtig?“

Nein. Die Arbeit in der Mitarbeitervertretung ist nicht Teil der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit. Vielmehr sind Beschäftigte für die MAV-Tätigkeit von den arbeitsvertraglichen Aufgaben zu entlasten. Daher sind sowohl die mittelbaren wie die unmittelbaren Tätigkeiten zu reduzieren, da diese in Bezug zueinander stehen. § 7 ABD Teil C, 7. in Verbindung mit § 17

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

Alle Berufe

„Hab ich nicht einen tariflichen Anspruch auf Fahrradleasing?“

Nein. Die KODA hat 2021 die tariflichen Voraussetzungen geschaffen, dass kirchliche Dienstgeber Fahrräder über ein Leasingmodell zur Verfügung stellen können. Einen Rechtsanspruch darauf, dass der jeweilige Arbeitgeber diese Möglichkeit nutzt, gibt es nicht.

Die bayerischen Diözesen stehen derzeit mit Leasinganbietern in Verhandlung. Bis Sommer soll ein Vertrag abgeschlossen werden, der Fahrradleasing auf dem Weg der Entgeltumwandlung ermöglicht. Dieser wird dann wohl auch für die Kirchenstiftungen und den Diözesen zugeordnete Einrichtungen gelten.

Manfred Weidenthaler

Informationen zum Leasingmodell sowie den Vor- und Nachteilen: KODA Kompass Nr. 81, August 2021.

BayKiBiG legt fest, wozu mittelbare Tätigkeit (Verfügungszeit) dient. MAV-Arbeit fällt nicht darunter.

MAV-Arbeit ist daher ein eigener „Zeitposten“.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 15 Abs. 2 Mitarbeitervertretungsordnung



Lästig, aber notwendig. Tests von Ungeimpften beaufsichtigen, kann zu den Dienstpflichten gehören.

Foto: fotoART by Thommy Weiss/pixelio.de