

## Betriebliches Eingliederungsmanagement

Nach längeren oder häufigeren Krankheitszeiten: Weiterarbeiten mit Perspektive

Viele Beschäftigte haben es schon erlebt: Irgendwann kommt ein Brief vom Dienstgeber, mit dem er ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM) anbietet. Auslöser ist eine Krankheitszeit von insgesamt mindestens sechs Wochen innerhalb der letzten zwölf Monate. Die übliche Reaktion: Unsicherheit und Unwissen über dieses Verfahren, Bedenken wegen der Folgen des Verfahrens oder der Folgen einer Ablehnung des Verfahrens und einiges mehr.

BEM anbieten ist Pflicht

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, BEM als Präventionsmaßnahme anzubieten, wenn Beschäftigte in den jeweils letzten zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen ununterbrochen oder in einzelnen Zeitabschnitten arbeitsunfähig gewesen sind. Ursache für die Arbeitsunfähigkeit können verschiedene Erkrankungen oder eine immer wiederkehrende Krankheit sein.

*weiter auf Seite 3 >>>*

## Themen

- 8** Entgelterhöhung, dritte Runde  
*Seit 1. März weitere 1,06 Prozent*
- 10** Besoldung Lehrkräfte  
*Seit 1. Januar 3,2 Prozent und Streichung der Eingangsstufen*
- 13** Entgelt nachfordern  
*Nicht immer ist nach sechs Monaten Schluss*
- 13** Rückkehrer in den Dienst  
*Manchmal sind noch Antrags-Höhergruppierungen möglich*
- 14** Diözesen Augsburg, München und Freising  
**Ballungsraumzulage im Großraum München**  
*Geltungsbereich ausgeweitet – kommunale Beiträge übernommen*
- 6** Dialog auf höchster Ebene  
*Bischof Voderholzer bei der KODA*
- 12** Vermittlungsverfahren in Zentral-KODA ausgebremst  
*Gericht soll Zuständigkeit klären*
- 7** Neu in der KODA  
*Finanzdirektor Quella und Generalvikar Klingan*
- 7** Im Gedenken an  
*Prälat Wich und Prälat Hauf*
- 6** KODA-Wahl: Endergebnis
- 16** Auf den Punkt gebracht
  - *Muss ich an einem Mitarbeitergespräch teilnehmen?*
  - *Darf der Dienstgeber kontrollieren, was ich im Internet mache?*
  - *Muss ich als Kinderpflegerin Fenster putzen?*



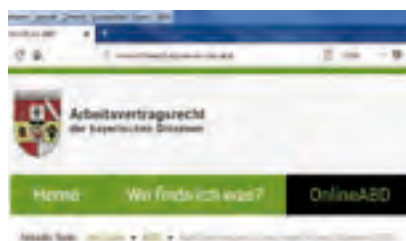
**Gesund werden und gesund bleiben.** Beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement werden maßgeschneiderte Lösungen gesucht.

Fotos v. l.: Peter Atkins, Christian Schwier, industrieblick, Racle Fotodesign/stock.adobe.com

## Wichtige Begriffe

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

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



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

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

**KODA Kompass:** Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Er wird in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für die Beschäftigten ist der Bezug kostenfrei – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

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

## KODA Kompass klimaneutral gedruckt



Manfred Weidenthaler,  
Chefredakteur  
dieser Ausgabe

*Liebe Kollegin,  
lieber Kollege,*

*die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind sich einig. Die globale Temperatur steigt rasant. Um 252 Milliarden Tonnen verringert sich jährlich die Eismasse der Antarktis.*

*Wollen wir Christinnen und Christen unsere Welt „enkeltauglich“ an die kommenden Generationen übergeben, müssen wir jetzt vieles ändern.*

*Ein kleines Element dabei ist „klimaneutrales“ Drucken. CO<sub>2</sub>-Ausstoß ist bei der Herstellung von Zeitungen und Zeitschriften unvermeidbar. „Klimaneutral“ bedeutet, dass das ausgestoßene Kohlendioxid an anderer Stelle wieder gebunden, quasi „eingefangen“, wird. Im Fall des KODA Kompass geschieht das über Aufforstungs- und Waldschutzprojekte von „naturoffice“.*

*Die Herstellung der 66 500 Hefte wird dadurch um lediglich 120 Euro teurer. Die Ausgleichszahlung fällt auch deshalb so gering aus, weil unsere Druckerei ohnehin hohe Umweltstandards hat. Denn noch besser als ausgleichen, ist vermeiden, durch effiziente Druckmaschinen, Abwärmenutzung, Bio-Farben ... Und natürlich durch die Verwendung von FSC-zertifiziertem Papier aus nachhaltigem europäischen Waldbau.*

*Übrigens: Jede und jeder kann es nachmachen. Fast alle Druckereien bieten heute klimaneutralen Druck an. Fragen*

*Sie einfach nach, bevor Sie den nächsten Pfarrbrief oder die Vereinszeitung in Auftrag geben.*

*Und wenn Sie in Urlaub fliegen oder fahren: Für ein paar Euro können Sie dies „klimaneutral“ tun. Informationen gibt es unter [www.klima-kollekte.de](http://www.klima-kollekte.de). Dort erfahren Sie, wie hoch der CO<sub>2</sub>-Ausstoß ist und können auch eine entsprechende Ausgleichszahlung leisten. Klima-Kollekte ist ein Kompensationsfonds evangelischer und katholischer Organisationen. Er finanziert Klimaschutzprojekte in weniger entwickelten Ländern.*

*Vielleicht denken Sie jetzt: wäre es nicht besser zu verzichten statt auszugleichen? Ja, ökologisch gesehen ist Verzicht besser.*

*Aber immer, wenn Sie nicht verzichten können oder wollen, ist ausgleichen besser als nichts tun. Unsere Enkel werden uns nicht an unseren Ausreden für das Nichtstun messen.*

*Sie werden uns daran messen, ob wir unserer Verantwortung für die Schöpfung nach bestem Wissen und Gewissen gerecht geworden sind.*

*Es grüßt Sie freundlich*

*Manfred Weidenthaler*  
Manfred Weidenthaler

*Fortsetzung von Seite 1*

Die Teilnahme am BEM ist für Beschäftigte immer freiwillig!

Die Durchführung eines BEM anzubieten, ist für jeden kleinen und großen Arbeitgeber gesetzliche Verpflichtung (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Eine Sanktion gegen den Arbeitgeber bei pflichtwidrigem Unterlassen ist im Gesetz allerdings nicht vorgesehen. Die früher vertretene Meinung, ein Arbeitgeber müsse ein BEM nur Beschäftigten mit Schwerbehinderung anbieten, ist falsch (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.7.2007 - 2 AZR 716/06).

**BEM nutzen ist freiwillig**

Ziel des BEM ist es, länger erkrankten Beschäftigten den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern, ihren Arbeitsplatz zu erhalten und einer erneuten Erkrankung vorzubeugen. Ein BEM kann nur mit der Zustimmung der oder des betroffenen Beschäftigten erfolgen. Eine Ablehnung ist möglich. Die Ablehnung muss nicht begründet werden. Ein schon laufendes Verfahren kann jederzeit von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter abgebrochen werden. Der Erfolg eines BEM hängt immer vom gegenseitigen Vertrauen, der Transparenz des Verfahrens und der Offenheit aller Beteiligten ab.

**Vorrangiges Ziel: Arbeitsplatz erhalten**

Die Initiative für ein BEM liegt beim Arbeitgeber. Er muss die Beschäftigten vor Beginn eines BEM über dessen Ziele und das vorgesehene Verfahren umfassend informieren. In der Regel nimmt der Arbeitgeber nach Wiederaufnahme der Arbeit mit der oder dem Beschäftigten den entsprechenden Kontakt auf. Die oder der Beschäftigte kann sich gegen die Durchführung eines BEM entscheiden.

Obein BEM angeboten wurde, kann bei einer möglichen krankheitsbedingten Kündigung wichtig werden. Sind Beschäftigte sehr häufig oder sehr lang arbeitsunfähig und muss der Arbeitgeber damit rechnen, dass dies auch in der Zukunft so sein wird, kann dies ein Kündigungsgrund sein. Bevor ein Arbeitgeber kündigen darf, muss er aber alles in seinen Möglichkeiten stehende getan haben, die Kündigung zu vermeiden. Dazu gehört auch das Anbieten eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Hat der Arbeitgeber das versäumt, wird die



*Das BEM-Gespräch. Was kann an der Arbeitssituation geändert werden? Beauftragte des Dienstgebers und der Mitarbeitervertretung überlegen gemeinsam mit der oder dem Betroffenen. Foto: Rovert Kneschke/stock.adobe.com*

Kündigung nicht automatisch unwirksam. Das Nicht-Anbieten eines BEM geht aber vor Gericht zu Lasten des Arbeitgebers (Urteil Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.12.2009 - 2 AZR 400/08). Das heißt, der Gekündigte hat gute Chancen vor Gericht zu gewinnen.

Hat dagegen der Arbeitgeber das BEM angeboten und die oder der Beschäftigte die Teilnahme abgelehnt, ist das „kündigungsneutral“ (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.3.2011 - 2 AZR 170/10). Das heißt, der Arbeitgeber kann pauschal vortragen, dass er keine Möglichkeit für eine einschränkungsgemäße Weiterbeschäftigung sieht und deshalb kündigt. Es ist in diesem Fall nicht das Verschulden des Arbeitgebers, dass nicht näher geprüft wurde, wie eine den gesundheitlichen Einschränkungen entsprechende Weiterbeschäftigung hätte erfolgen können. Die Ablehnung des BEM durch Beschäftigte kann also dem Arbeitgeber eine Kündigung erleichtern.

**Durchführung eines BEM**

Wie ein BEM ganz konkret durchgeführt werden soll, sagt das Gesetz nicht. Es schreibt lediglich vor, dass die Mitarbeitervertretung (MAV) zu beteiligen ist, vorausgesetzt die Beschäftigten haben eine solche gewählt.

Es besteht die Möglichkeit, eine Dienstvereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung zu schließen. Eine Dienstvereinbarung ist eine Art Vertrag

zwischen Mitarbeitervertretung und Dienstgeber. Darin wird üblicherweise genauer geregelt, wer an einem solchen BEM teilnimmt. Meist wird ein sogenanntes Integrationsteam gegründet. Dem gehören mindestens je eine Vertreterin oder ein Vertreter des Dienstgebers und der MAV an.

Wenn der Dienstgeber keine Einwände hat, können auf Wunsch der oder des



**Wer sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten krank ist, hat Anspruch auf ein BEM-Verfahren.**

*Kalender: DanBu.Berlin/stock.adobe.com*

Betroffenen auch weitere Personen eigenen Vertrauens hinzugezogen werden. Dies können die behandelnde Ärztin beziehungsweise der behandelnde Arzt oder weitere Personen sein.

Bei schwerbehinderten Beschäftigten ist die Teilnahme der Vertrauensperson der Schwerbehinderten Vorschrift – soweit es in der Einrichtung eine Schwerbehindertenvertretung gibt.

Gibt es keine Mitarbeitervertretung, liegt die Verantwortung für die Durchführung allein in der Hand des Dienstgebers (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.9.2010 - 2 AZR 88/09). Aber auch hier können Beschäftigte im Einvernehmen mit dem Dienstgeber Personen ihres Vertrauens zum BEM-Verfahren beiziehen.

Nach Zustimmung der oder des Betroffenen zu diesem Verfahren findet das Erstgespräch entweder mit dem BEM-Verantwortlichen alleine oder mit weiteren Beteiligten statt. Ziel dieses Gesprächs ist es herauszufinden, welche Gründe es für diese Fehlzeiten gibt und ob diese Krankheitszeiten ursächlich mit den Arbeitsbedingungen in Zusammenhang stehen.

### Keine Pflicht zur Offenlegung der Diagnose

Erkrankte Beschäftigte sind nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber und weiteren Beteiligten die ärztliche Diagnose mitzuteilen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Durchführung dieser Maßnahme nur dann sinnvoll ist, wenn die beteiligten Personen über die Einschränkungen, die sich durch die akute Erkrankung ergeben, informiert sind. Ohne diese Informationen lässt sich ein BEM nicht erfolgreich durchführen. Es sollte aber trotzdem immer überlegt werden, ob die Offenlegung der konkreten



**Ärztliche Diagnose.** Wie viel Beschäftigte im BEM-Verfahren offenlegen, entscheiden sie selbst. Für ein erfolgreiches Verfahren braucht das BEM-Team allerdings Informationen über den Krankheits hintergrund.

Foto: Ngampollstock.adobe.com

Diagnose wirklich notwendig ist. Sparsam sollten Beschäftigte in jedem Fall mit der Entbindung behandelnder Ärzte von der Schweigepflicht umgehen und prüfen, ob dies wirklich für das BEM erforderlich ist. Der Gang zum Betriebsarzt im Rahmen eines BEM-Verfahrens ist freiwillig.

In die Personalakte wird in jedem Fall aufgenommen, dass ein BEM angeboten und angenommen beziehungsweise abgelehnt worden ist. Medizinische Details oder gar Gutachten sollten hier nicht offen abgelegt werden. Falls ihre Aufbewahrung im Personalakt überhaupt notwendig ist, sollte dies in einem eigenen, verschlossenen BEM-Akt erfolgen.

### Mitarbeitervertretung und Schwerbehindertenvertretung sind zu informieren

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die zuständige Interessenvertretung, also die Mitarbeitervertretung, zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben einen Anspruch darauf hat, die Beschäftigten

namentlich genannt zu bekommen, die für die Durchführung eines BEM in Betracht kommen (Urteil vom 7.2.2012 - 1 ABR 46/10). Die MAV hat daher das Recht, ein Verzeichnis der Beschäftigten, die im Zeitraum eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, zu erhalten. Der Datenschutz steht dem nicht entgegen, da es nicht um die Bekanntgabe sensibler Gesundheitsdaten geht, sondern um die reinen Krankheitszeiten. Der Schwerbehindertenvertretung steht ein entsprechender Informationsanspruch ebenfalls zu, da sie in Paragraph 167 Abs. 2 Satz 6 SGB IX gleichberechtigt neben der betrieblichen Interessenvertretung genannt ist.

### Individuelle Lösungen finden

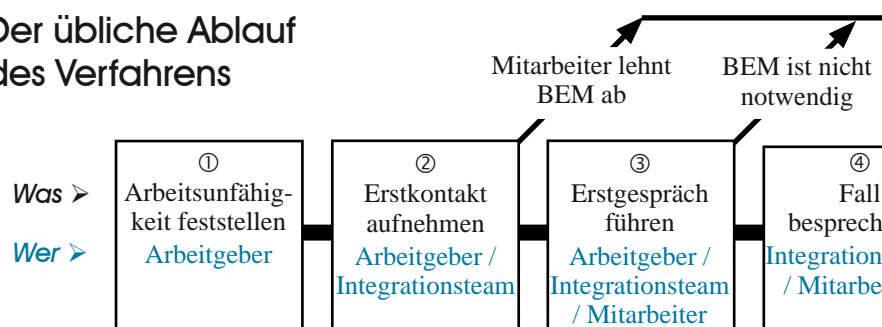
Es liegt in der Natur der Sache, dass jede Erkrankung individueller Maßnahmen bedarf, die mit der oder dem Betroffenen, der Mitarbeitervertretung und unter Umständen auch mit dem Betriebsarzt gemeinsam erarbeitet werden müssen. Ein Integrationsteam ist hierzu die ideale Vor-

## Im Wortlaut

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung (...), mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden wird und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).

§ 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX

## Der übliche Ablauf des Verfahrens



aussetzung. Zu diesen Maßnahmen können die Umgestaltung des Arbeitsplatzes (zum Beispiel ein höhenverstellbarer Schreibtisch, bessere Lichtverhältnisse oder ein größerer Bildschirm), die Verringerung der Dienstzeiten, die Anpassung der Aufgaben oder die stufenweise Anpassung der Arbeitszeit gehören.

### BEM kann große Chance sein

Haben Beschäftigte den Eindruck, dass der Arbeitgeber ein ehrliches Interesse an der Erhaltung ihrer Arbeitskraft hat, kann das Betriebliche Eingliederungsmanagement von großem Nutzen sein. Beschäftigten drohen aber auch keine

Nachteile, wenn sie dies ablehnen. Erhalten Betroffene eine Einladung zu einem BEM-Gespräch, können sie vor einer endgültigen Entscheidung in jedem Fall mit ihrer Mitarbeitervertretung – falls es eine solche in der Einrichtung gibt – beraten.

*Johannes Hoppe*

## Erfolgreiche BEM-Verfahren

### Beispiele aus der Praxis

Betriebliches Eingliederungsmanagement kann selbstverständlich nicht in jedem Fall helfen. Aber: Jedes Jahr werden hunderte erfolgreiche BEM-Verfahren in kirchlichen Einrichtungen in Bayern durchgeführt. Hier einige Beispiele:

#### Pfarrsekretärin mit Schmerzen

Eine Pfarrsekretärin leidet an Gelenk- und Muskelschmerzen, die regelmäßig auftreten und dann zu einer Arbeitsunfähigkeit führen. Im BEM wird eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit nach Empfehlung des Integrationsteams und auf eigenen Wunsch vereinbart. Zudem wird – auf betriebsärztliche Empfehlung hin – unter anderem ein höhenverstellbarer Schreibtisch für ihren Arbeitsplatz angeschafft.

#### Pastoraler Mitarbeiter mit Erschöpfungssyndrom

Ein pastoraler Mitarbeiter in einem großen Seelsorgebereich leidet unter einem Erschöpfungssyndrom, zusammenhängend mit einer Depression. Nach einer Arbeitsunfähigkeit von fünf Monaten kehrt er wieder an seinen Einsatzort zurück. Im Integrationsteam wird vereinbart, die Tätigkeitsfelder des Mitarbeiters neu zu organisieren. So werden ihm unter anderem statt dem regelmäßigen Beerdigungsdienst,

der ihn seelisch sehr belastet hat, die Wortgottesfeiern in den Senioreneinrichtungen des Pfarrverbandes übertragen. Es wird zudem vereinbart, dass nach einem halben und nach einem Jahr weitere BEM-Gespräche stattfinden, bei denen die Wirksamkeit der Maßnahme überprüft wird.

#### Kinderpflegerin mit Mobilitätseinschränkung

Eine Kinderpflegerin leidet unter den Spätfolgen eines Skiunfalls, die eine längere Arbeitsunfähigkeit zur Folge hatten. Ihre Mobilität ist durch eine Knieverletzung eingeschränkt und bedarf weiterer Behandlungen. Im BEM wird eine Organisationsänderung vereinbart, so dass sie keine längeren Wege, wie Waldspaziergänge oder Besorgungen, bewältigen muss. Sie übernimmt in größerem Umfang die individuelle Förderung von Vorschulkindern, was keine verstärkte Mobilität voraussetzt. Zudem wird für eine vereinbarte Zeit ihr Einsatz so geregelt, dass sie vor oder nach der Arbeitszeit gut die weiterführenden Behandlungen erreichen kann.

#### Religionslehrer mit Hörstörung

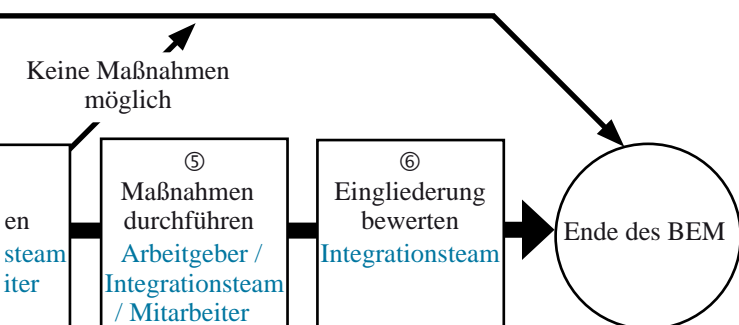
Ein kirchlicher Religionslehrer leidet unter einer

Hörstörung, die auch regelmäßig eine Arbeitsunfähigkeit mit sich bringt. Große Klassen in bestimmten Räumen lösen massive Hörstörungen mit schweren Konzentrationsproblemen aus.

Im Rahmen des BEM-Verfahrens wird eine Arbeitsplatzbegehung durchgeführt. Der Schulleiter und ein Fachmann der Arbeitssicherheit nehmen daran teil. Dabei wird festgestellt, dass bestimmte Räume sich negativ auf das Hörvermögen des Mitarbeiters auswirken, andere Räume hingegen von der Schallreflexion her unproblematisch sind. Um weitere Fehlzeiten zu vermeiden, sagt der Schulleiter zu, bei der Stunden- und Raumplanung künftig darauf Rücksicht zu nehmen.

#### Küchenkraft mit chronischer Gelenkentzündung

Eine Angestellte in der Küche eines Bildungshauses hat immer wieder Fehlzeiten, die sich innerhalb eines Jahres zusammen auf über sechs Wochen summieren. Das Integrationsteam lädt zum



**Neue Perspektive.** Eine Erfolgsgarantie gibt es nicht. Aber viele erfolgreiche Verfahren zeigen: es kann sich lohnen, das Angebot des Arbeitgebers zu nutzen. Foto: auremar/stock.adobe.com

Verfahren auch die zuständige Vertretung der Schwerbehinderten ein, da die betroffene Angestellte eine anerkannte Schwerbehinderung von 50 GdB (Grad der Behinderung) hat. Im Gespräch wird festgestellt, dass es zu den Aufgaben der Mitarbeiterin gehört, eine große Spülmaschine ein- und auszuräumen. Immer danach treten starke Schulterschmerzen auf. Der Arzt bestätigt eine entzündliche Erkrankung des Schultergelenkes. Um ein besseres Verständnis für die Arbeitsbedingung zu bekommen, wird auf Vorschlag der Schwerbehindertenvertretung eine Arbeitsplatzbegehung durchgeführt. Mit dem Küchenchef wird vereinbart, der Beschäftigten einen anderen Arbeitsplatz in der Küche zuzuweisen.

## Mesner mit Rückenleiden

Der Hausmeister und Mesner einer Kirchenstiftung fällt immer öfter – insbesondere im Winter – aus. Im BEM-Verfahren legt er ein ärztliches Attest vor, in dem massive Rückenbeschwerden bescheinigt werden. Bisher räumte er den Schnee mit einer Schaufel, was die Beschwerden auslöste und verstärkte. Es wird mit dem zuständigen Verwaltungsleiter vereinbart, entweder eine externe Firma für das Schneeräumen zu verpflichten und somit den Mitarbeiter vom Winterdienst zu befreien, oder eine Motorschneeräummaschine anzuschaffen.

*Carola Bielmeier und Johannes Hoppe*

## KODA-Wahl

### Endergebnis steht fest

Eineinhalb Jahre lang beschäftigte die KODA-Wahl die kirchlichen Gerichte. Ein nicht gewählter Kandidat hatte geklagt. Strittig war insbesondere, ob eine andere Kandidatin dem richtigen Wahlbereich zugeordnet war. Nach endgültiger Abweisung der Klage durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof in Bonn konnte der Wahlvorstand das Endergebnis der Wahl feststellen. Es ist unter [www.bayernkoda.de](http://www.bayernkoda.de) veröffentlicht. In der Volltextsuche „KODA-Wahl 2018“ eingeben.

*M. W.*

# Dialog auf höchster Ebene

## Bischof Voderholzer zu Gast bei der Bayerischen Regional-KODA

Am Rande der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA im Januar 2020 kam es zu einer Begegnung mit Regensburgs Bischof Rudolf Voderholzer. Nach einem gemeinsam gefeierten Gottesdienst in der Nürnberger Kirche St. Klara trafen sich die Mitglieder der Kommission mit dem Regensburger Oberhirten im Caritas-Pirckheimer-Haus in Nürnberg.

Im Mittelpunkt des Gedankenaustauschs standen die aktuellen Aufgaben der Bayerischen Regional-KODA. Bischof

Voderholzer brachte dabei seinen Respekt gegenüber der Kommissionsarbeit zum Ausdruck. Als Bischof müsse er die Beschlüsse der Kommission in Kraft setzen. Zugleich sei er froh, sich nicht auch noch selbst mit diesen schwierigen tariflichen Fragestellungen unmittelbar beschäftigen zu müssen.

Intensiver diskutiert wurde über die im vergangenen Jahr beschlossene neue Entgeltordnung für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten. Robert Winter als

Sprecher der Mitarbeiterseite stellte fest, dass hier deutlich werde, wie schwierig es sei, bayernweite Regelungen für Berufsgruppen zu schaffen, die in den Diözesen ganz unterschiedlichen Stellenwert besäßen. Es sei aber unabdingbar und Grundlage der Regelung, dass einerseits überlange Ausbildungszeiten verkürzt und andererseits herausgehobene Stellen identifiziert würden. Wo dies nicht geschehe, sei die Regelung in Frage gestellt.

*Ludwig Utschneider*



Im Bild links: die drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KODA-Geschäftsstelle. In der Mitte der Regensburger Diözesanbischof Rudolf Voderholzer zwischen dem stellvertretenden Vorsitzenden Robert Winter und dem Vorsitzenden Martin Floß.

Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprechpartner 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

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

**Erzdiözese Bamberg**  
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62  
Susanne Steiner-Püschel 09 11/9 37 83 74

**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 0 84 21/5 02 48

**Diözese Passau**  
Andreas Nock 085 61/91 81 23  
Annette Winter 0 85 31/97 83 56

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

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

**Entsante GEWERKSCHAFTSVERTEPETER**  
Walburga Krefling (KEG) 0 89/23 68 57 70 15  
Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88

Die KODA-Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter erreichen Sie per Email unter:

[Nachname@kodakompass.de](mailto:Nachname@kodakompass.de)  
Annette Winter unter [winter-a@kodakompass.de](mailto:winter-a@kodakompass.de)

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) oder über die KODA-Geschäftsstelle, Telefon 08 21/31 66-89 82. Die Geschäftsstelle gibt keine Auskünfte zu Tarifregelungen.

Gerne geben die Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter Auskunft zu tariflichen Regelungen. Die Telefonnummern sind links abgedruckt. Wir dürfen aber keine Rechtsberatung durchführen.

Die KODA-Dienstgebervertreterinnen und -vertreter finden Sie unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de), Kontaktdaten über die Geschäftsstelle.

## Neue Vertreter der Dienstgeber

Nachfolger des aus Altersgründen ausgeschiedenen Augsburger Finanzdirektors Dr. Klaus Donaubauber ist der 48-jährige Jérôme-Oliver Quella. Der in Hamburg geborene Wirtschaftswissenschaftler folgt Donaubauber auch in der KODA nach. Er war zuvor bei privaten Unternehmen tätig und bringt Erfahrung im Bereich Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung mit.



Foto: Nicolas Schnell/pba

Nachfolger des Münchner Generalvikars Dr.



Foto: EOM - Lennart Preis

Peter Beer ist, auch in der KODA, Generalvikar Christoph Klingan. Er bringt in die Kommission breites Wissen und vielfältige Erfahrung ein. Der 1977 in München geborene Klingan war zunächst als Diplom-Verwaltungswirt (FH) tätig und studierte anschließend Theologie. Von 2011 bis 2016 war er Erzbischöflicher Kaplan, Sekretär und Büroleiter. Zuletzt wirkte er als Gemeindepfarrer in Poing. M.W.

## Im Gedenken an Prälat Wich und Prälat Hauf

Der ehemalige KODA-Dienstgebervertreter Prälat Hans Wich verstarb am 7. Mai 2019. Der frühere Pfarrer, Diözesanrichter, Ordensreferent und Personalchef der Erzdiözese Bamberg wurde



Foto: Pressestelle der Erzdiözese Bamberg

90 Jahre alt. Von Mai 1982 bis Mai 1996 gehörte er der KODA an. Offen, freundlich und zielstrebig beschreiben ihn seine damaligen KODA-Kolleginnen und Kollegen. Besonders am Herzen lagen ihm stets die Mesnerinnen und Mesner.

Im Alter von 78 Jahren verstarb der frühere Bamberger Finanzdirektor Prälat Herbert Hauf. Der gebürtige Nürnberger gehörte der Kommission als Vertreter des fränkischen Erzbistums von Mai 1996 bis Oktober 2003 und nochmals von Mai 2004 bis August 2011 an. Hauf leistete nicht zuletzt durch seine sehr aufmerksame, originelle und kollegiale Art einen wichtigen Beitrag zu einem positiven Miteinander in der Kommission.

Die Mitglieder der Kommission gedenken ihrer verstorbenen Mitglieder in Dankbarkeit. Das ewige Licht leuchte ihnen. Johannes Hoppe



# Entgelterhöhung, die dritte Runde

Zum 1. März stiegen die Entgelte im Schnitt um 1,06 %

Drei Erhöhungsschritte wurden 2018 für die Entgelte im öffentlichen Dienst vereinbart. Im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD erfolgten die Erhöhungen zum gleichen Zeitpunkt. Zum 1. März 2018 stiegen die Entgelte im Schnitt um 3,19 Prozent. Zum 1. April 2019 erfolgte eine weitere Erhöhung um durchschnittlich 3,09 Prozent. Der dritte Erhöhungsschritt erfolgte zum 1. März 2020.

Im Durchschnitt stiegen die Werte um 1,06 Prozent. Etwas stärker wurden die Beträge der Stufe 1 aller Entgeltgruppen angehoben. Auch die Werte der untersten Entgeltgruppen EG 1 und S2 wurden überdurchschnittlich erhöht. Die neuen Werte gelten mindestens bis 31. August 2020.

Die Entgelttabelle für Pflegekräfte ist in der Anlage F zum ABD Teil A, 1. zu finden.

Im Herbst finden neue Entgelt-Tarifverhandlungen im kommunalen öffentlichen Dienst statt. Das kirchliche Tarifrecht ABD enthält eine „Entgelt-Tarifautomatik“. Dadurch werden Entgelterhöhungen des kommunalen öffentlichen Dienstes automatisch zum gleichen Zeitpunkt für die ABD-Beschäftigten übernommen – außer die KODA beschließt Abweichendes.

Manfred Weidenthaler

Entgeltgruppe und Stufe

Gelegentlich prüfen kann lohnen. Fehler passieren auch in der Personalabrechnung. Beschäftigte sollten immer wieder einen Blick auf ihre Entgeltabrechnung werfen. Wie die jeweilige Entgeltabrechnung aussieht, hängt vom verwendeten Computerprogramm ab.

## Allgemeine Entgelttabelle (ab März 2020)

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15 Ü		6 006,83	6 658,25	7 275,39	7 686,85	7 782,82
EG 15	4 860,31	5 190,81	5 559,47	6 062,74	6 580,45	6 921,06
EG 14	4 401,04	4 700,31	5 091,13	5 524,82	6 008,27	6 355,34
EG 13	4 056,62	4 384,61	4 757,99	5 163,37	5 640,38	5 899,26
EG 12	3 635,65	4 013,07	4 454,13	4 943,53	5 517,78	5 790,26
EG 11	3 508,11	3 856,11	4 182,29	4 536,17	5 020,49	5 292,98
EG 10	3 380,51	3 655,13	3 964,32	4 299,65	4 673,08	4 795,69
EG 9c	3 280,42	3 526,45	3 790,94	4 075,26	4 380,90	4 600,00
EG 9b	3 074,70	3 305,30	3 450,00	3 874,00	4 124,25	4 414,13
EG 9a	2 964,89	3 163,55	3 356,89	3 784,00	3 879,97	4 125,00
EG 8	2 808,91	2 999,92	3 132,23	3 264,31	3 405,98	3 474,11
EG 7	2 635,53	2 855,60	2 986,70	3 119,00	3 243,78	3 310,79
EG 6	2 586,00	2 767,11	2 894,11	3 019,78	3 143,22	3 206,10
EG 5	2 480,74	2 656,42	2 775,08	2 900,74	3 017,50	3 077,85
EG 4	2 363,07	2 540,85	2 690,02	2 782,88	2 875,73	2 930,10
EG 3	2 325,89	2 517,08	2 563,61	2 669,96	2 749,76	2 822,87
EG 2 Ü	2 171,61	2 393,99	2 473,88	2 580,40	2 653,60	2 760,98
EG 2	2 152,51	2 346,00	2 392,92	2 459,87	2 607,03	2 760,98
EG 1		1 929,88	1 962,63	2 003,59	2 041,77	2 140,05



## Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst (unter anderem Kindertagesstätten)

Entgeltgruppe ▼	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3 900,00	4 004,30	4 521,02	4 908,52	5 489,79	5 845,01
S 17	3 580,74	3 842,85	4 262,65	4 521,02	5 037,68	5 341,24
S 16	3 502,52	3 758,90	4 043,07	4 391,82	4 779,34	5 011,85
S 15	3 370,09	3 616,78	3 875,16	4 172,25	4 650,18	4 856,83
S 14	3 335,53	3 579,69	3 866,80	4 158,86	4 481,81	4 707,85
S 13	3 251,68	3 489,70	3 810,56	4 068,88	4 391,82	4 553,28
S 12	3 242,48	3 479,83	3 787,46	4 058,71	4 394,57	4 536,66
S 11b	3 196,36	3 430,33	3 594,40	4 007,75	4 330,68	4 524,44
S 11a	3 134,84	3 364,31	3 527,32	3 939,73	4 262,65	4 456,41
S 10	2 914,47	3 215,62	3 366,21	3 812,71	4 174,61	4 471,85
S 9	2 892,66	3 104,40	3 351,85	3 711,78	4 049,22	4 307,92
S 8b	2 892,66	3 104,40	3 351,85	3 711,78	4 049,22	4 307,92
S 8a	2 829,77	3 036,91	3 250,62	3 453,09	3 649,92	3 855,19
S 7	2 755,05	2 956,72	3 157,39	3 358,02	3 508,53	3 733,06
S 4	2 632,35	2 825,04	3 000,62	3 119,76	3 232,63	3 408,47
S 3	2 476,93	2 658,24	2 826,92	2 981,80	3 052,66	3 137,31
S 2	2 285,34	2 396,40	2 478,56	2 567,76	2 668,07	2 768,42

*Im Herbst geht's wieder los. Ab September verhandeln die Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion wieder über mehr Geld. Die Ergebnisse werden für den kirchlichen Bereich übernommen, soweit die KODA nichts anderes beschließt. Im Bild: Sitzung der Tarifkommission von dbb beamtenbund und tarifunion 2018. Foto: dbb*



### 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](http://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 7**

# Der zweite Streich folgt sogleich ...

## Besoldung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen seit 1. Januar 2020 um 3,2 Prozent erhöht – höhere Eingangsstufe für neu Eingestellte

Im vergangenen Sommer hatte der Bayerische Landtag beschlossen, die Besoldung der Beamtinnen und Beamten des Freistaats in drei Schritten zu erhöhen. Der erste Schritt erfolgte rückwirkend zum 1. Januar 2019, der zweite Schritt stand zum 1. Januar 2020 an. In beiden Fällen erfolgte eine Erhöhung linear um jeweils 3,2 Prozent. Eine dritte Erhöhung steht dann ein Jahr später, zum 1. Januar 2021 an und zwar in Höhe von 1,4 Prozent.

Die Umstellung zum 1. Januar 2020 brachte noch eine weitere wesentliche Änderung mit sich. Durch den Wegfall der ersten Stufe in der Besoldungsordnung und einem Verschieben der Eingangsstufen in den einzelnen Besoldungsgruppen kann es für Lehrkräfte, die noch nicht lange im kirchlichen Dienst stehen, zu Veränderungen kommen.

Ein Beispiel: eine Studienrätin im Realschuldienst, die zum September 2019 eingestellt und der Stufe 4 zugeordnet wurde, wird zum 1. Januar 2020 der Stufe 5 zugeordnet, da es als Eingangsstufe in A 13 die Stufe 4 nicht mehr gibt.

Stufe 4 > 4250,62 (Stand 1.1.2019)  
 Stufe 5 > 4579,86 (Stand 1.1.2020)

Ohne die neue Stufenzuordnung wäre die Besoldung für diese Lehrkraft aufgrund der tariflichen Steigerung von 3,2% nur auf 4386,64 Euro gestiegen. Diese Lehrkraft erhält demnach fast 200 Euro brutto zusätzlich im Monat.

Diese neue Stufenzuordnung hat auch zur Folge, dass dann die Laufzeit in der neuen Stufe neu beginnt. Zuvor zurückgelegte Zeiten in der alten, nicht mehr existierenden Stufe, werden in diesen Fällen nicht angerechnet.

Nochmals zu dem Beispiel: Die Studienrätin befindet sich in einer Stufe, die eine Laufzeit von drei Jahren aufweist.

Nach dem Berufseinstieg im September 2019 hätte der nächste Stufenaufstieg im September 2022 angestanden. Nun wird sie aber zum 1. Januar 2020 der neuen Stufe 5 zugeordnet. Die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 läuft demnach ebenfalls drei Jahre. Ein Stufenaufstieg ist dann erst zum 1. Januar 2023 möglich.

Eine Veränderung der Stufe kann es auch bei jenen Lehrkräften geben, die zum 31. Dezember 2019 der Eingangsstufe 2 zugeordnet waren. Dies sind Lehrkräfte in den Besoldungsgruppen bis A 11. Diese Lehrkräfte werden zum 1. Januar 2020 der Stufe 3 zugeordnet. Auch hier gilt, dass dann die Laufzeit der Stufe neu beginnt.

Ludwig Utschneider

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11
A 3	gestrichen	2339,67	2389,18	2438,67	2488,16	2537,67	2587,15	2636,65	2686,13		
A 4	gestrichen	2402,78	2461,09	2519,35	2577,62	2635,88	2694,13	2752,37	2810,62		
A 5	gestrichen	2435,44	2493,38	2551,37	2609,32	2667,29	2725,27	2783,25	2841,22		
A 6	gestrichen	2500,55	2564,16	2627,80	2691,48	2755,14	2818,79	2882,42	2946,05		
A 7	gestrichen	2603,57	2683,67	2763,75	2843,86	2923,97	2981,13	3038,33	3095,56		
A 8	gestrichen	2673,18	2775,80	2878,46	2981,08	3083,76	3152,17	3220,57	3289,01	3357,44	
A 9	gestrichen	2804,33	2913,87	3023,39	3132,96	3242,49	3317,80	3393,12	3468,41	3543,73	
A 10	gestrichen	3024,51	3164,83	3305,24	3445,57	3585,92	3679,48	3774,31	3870,01	3965,75	
A 11		gestrichen	3486,60	3630,40	3775,53	3922,66	4020,71	4118,83	4217,86	4317,91	4417,92
A 12			gestrichen	3924,89	4100,31	4277,83	4397,12	4516,37	4635,65	4754,93	4874,20
A 13				gestrichen	4579,86	4773,03	4901,82	5030,62	5159,44	5288,23	5417,04
A 14				gestrichen	4911,90	5162,41	5329,46	5496,48	5663,48	5830,52	5997,54
A 15					gestrichen	5669,56	5889,94	6110,28	6330,64	6551,01	6771,34
A 16					gestrichen	6268,43	6523,31	6778,19	7033,03	7287,87	7542,72

Besoldungsgruppe	Familienzuschlag			
	Verheiratete / Gleichgestellte	berücksichtigungsfähige Kinder		
		1 Kind	2 Kinder	mehr als 2 Kinder
A 3 - A 8	136,72	259,46	382,20	Erhöhung je Kind um 380,38
A 9 - A 16	143,54	266,28	389,02	

Mehrarbeitsvergütung		
Schulart	Besoldungsgruppen	Euro
Grundschulen, Mittelschulen	A 9 bis A 11	20,49
	ab A 12	25,40
Realschulen, Sonderschulen	A 9 bis A 11	20,49
	ab A 12	30,10
Gymnasien, berufliche Schulen, FH	A 9 bis A 12	20,49
	ab A 13	35,20

## Liebe Leserinnen und Leser,

### Vor den Erfolg haben die Götter den Schweiß gesetzt.

Hesiod, griech. Dichter, 715–650 v. Chr.

Um Ihre Beihilfeansprüche geltend zu machen, ist es erforderlich, dass Sie uns nicht nur die Belege (Arztrechnungen und Rezepte) einreichen, sondern auch einen ausgefüllten und unterschriebenen Beihilfeantrag. Dieser hat drei Seiten und es werden darin viele Auskünfte von Ihnen verlangt.

### HÄUFIG FRAGEN UNS KUNDEN, OB ES NICHT MÖGLICH IST, AUF DIESEN ANTRAG ZU VERZICHTEN.

Grundlage der Beihilfe ist die Bayerische Beihilfeverordnung, die vom Bayerischen Staatsministerium der Finanzen festgesetzt wird. Die katholische Kirche hat sich in den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts dafür entschieden, diese auch für ihre Bediensteten anzuwenden, die Beihilfeordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen gilt deswegen entsprechend.

In § 48 der Beihilfeverordnung findet man die passende Regelung: „Beihilfen müssen vom Beihilfeberechtigten schriftlich beantragt werden. Im staatlichen Bereich sind die vom Staatsministerium herausgegebenen Formblätter zu verwenden. Abweichend von Satz 1 gilt als Beihilfeantrag die Übermittlung der abrechnungsrelevanten Daten“.

Hier kommt unser Beihilfeantrag ins Spiel. Auf diesem sind die abrechnungsrelevanten Daten zum Ausfüllen hinterlegt. Es sind hier alle Angaben wichtig – die Angaben zum Beihilfeberechtigten selbst (z. B. eine Änderung der Anschrift oder der Bankverbindung), die Angaben zum Ehepartner (u. U. hat dieser einen eigenen Beihilfeanspruch) und auch die Angaben zu den Kindern (diese sind wichtig für den Bemessungssatz des Beihilfeberechtigten).

Liegt uns also kein vollständig ausgefüllter Antrag vor, dann könnte es sehr schnell zu einer falschen Abrechnung kommen.

Um es Ihnen so einfach wie möglich zu machen, haben wir für Sie unter [www.vkb.de/kirchen](http://www.vkb.de/kirchen) den Beihilfeantrag als beschreibbares PDF hinterlegt.

Diesen können Sie mit den Belegen abfotografieren und bequem via RundumGesund-App an uns senden. Die weiteren Möglichkeiten sind der klassische Postversand und die Einsendung der eingescannten Unterlagen per E-Mail an [bf-leistung@vkb.de](mailto:bf-leistung@vkb.de).



Bei Fragen zu Leistungsthemen stehen Ihnen unsere Spezialisten unter +49 89 2160-8506 von Montag bis Freitag, 8–18 Uhr, gerne zur Verfügung.

# Vermittlungsverfahren ausgebremst

## Abschaffung sachgrundloser Befristungen noch nicht über der Ziellinie

Seit 2017 befasst sich die Zentrale Kommission (Zentral-KODA), mit einem mitarbeiterseitigen Antrag zur Abschaffung sachgrundloser Befristungen. Bislang eröffnet das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowohl Befristungen mit als auch ohne Sachgrund. Auch wenn auf bundespolitischer Ebene die Zielsetzung der Abschaffung sachgrundloser Befristungen Thema ist, kam der Bundesgesetzgeber in dieser Frage bislang nicht weiter.

Dies war eine Motivation der Mitarbeiterseite der Zentralen Kommission, für den kirchlichen Bereich in Deutschland die Abschaffung der sachgrundlosen Befristungen zu beantragen. Die Dienstgeberseite stand diesem Ansinnen von Anfang an kritisch gegenüber, wollte aber zunächst in einer internen Arbeitsgruppe weiter beraten. Zwischenzeitlich hatte die Mitarbeiterseite in der Bayerischen Regional-KODA eigene Anträge zum Thema Abschaffung sachgrundloser Befristungen zurückgestellt, da auf Zentral-KODA-Ebene Verhandlungen am Laufen waren.

Im November 2018 wurde der Antrag in der Zentralen Kommission von Mitarbeiterseite zur Abstimmung gestellt. Die Verhandlungen zwischen beiden Seiten, die

dieser Abstimmung vorausgingen, waren ergebnislos geblieben. Die Folge war die Anrufung des Vermittlungsausschusses durch die Mitarbeiterseite, der im vergangenen Oktober ein zweites Mal in der Sache zusammentrat. Die erste Vermittlung war am Widerstand der Dienstgeberseite gescheitert, die in einer Sonder-Sitzung der Zentralen Kommission im Juni 2019 den Regelungsvorschlag aus der ersten Vermittlungsrunde abgelehnt hatte.

Im Oktober fand das Vermittlungsverfahren zur sogenannten ersetzenden Entscheidung statt. Ein möglicher Beschluss des Vermittlungsausschusses in der zweiten Runde hätte die Wirkung eines Beschlusses der Zentralen Kommission gehabt und wäre den Bischöfen zur Veröffentlichung im Amtsblatt und damit zur Inkraftsetzung zuzuleiten gewesen.

Warum das bislang nicht passierte? Wenige Wochen vor der zweiten Sitzung des Vermittlungsausschusses ist von den Mitgliedern der Dienstgeberseite in der Zentralen Kommission gegen die Zentrale Kommission vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht Klage erhoben worden. Die Dienstgeberseite zweifelt an, dass die Zentrale Kommission überhaupt die

### Was ist eigentlich die Zentral-KODA?

Seit 1. Januar 1999 existiert auf Bundesebene die Zentral-KODA. Sie ist ein Zusammenschluss von Vertreterinnen und Vertretern der arbeitsrechtlichen Kommissionen im verfasst-kirchlichen Bereich sowie der arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes, die aus den einzelnen Diözesen entsandt werden. Die Zentral-KODA gestaltet die Arbeitsvertragsbedingungen kirchlicher Beschäftigter in ganz Deutschland mit. Ihr Aufgabenfeld ist allerdings begrenzt. So kann die Zentral-KODA unter anderem zu folgenden Themenfeldern Beschlüsse fassen: Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen ausfüllen, die Folgen bei einem Dienstgeberwechsel regeln oder Regelungen für den kirchlichen Arbeitsschutz vereinbaren. Dazu zählen aber auch kirchenspezifische Regelungen, unter anderem für die Befristung von Arbeitsverhältnissen.

Beschlusskompetenz besitzt, im Falle von sachgrundlosen Befristungen Entscheidungen treffen zu dürfen.

Solange die gerichtliche Auseinandersetzung nicht zu einem Abschluss gekommen ist, kann die im Oktober tatsächlich gefundene ersetzende Entscheidung nicht in Kraft treten. Das ist durch den Vermittlungsausschuss explizit so geregelt worden. Sobald die Klage ausgefochten ist, werden wir über die Ergebnisse des Vermittlungsverfahrens beziehungsweise das weitere Vorgehen informieren können. Nach einer erstinstanzlichen Entscheidung vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht in Köln kann die Klage auch noch vor den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof in Bonn gebracht werden.

*Ludwig Utschneider*



**Wer ist für was zuständig?** Das Kirchliche Arbeitsgericht Köln soll nun helfen zu klären, für welche Fragen die Zentral-KODA zuständig ist und welche ausschließlich in den diözesanen und regionalen Kommissionen geregelt werden dürfen.

Foto: JK2507/stock.adobe.com

Das komplette Tarifrecht  
unter  
[www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de)

# Ausschlussfrist bei Nachforderung von Entgelt

Nicht immer ist nach sechs Monaten alles vorbei

Ein überraschendes Urteil hat das Bundesarbeitsgericht zur Ausschlussfrist im kirchlichen Dienst gefällt. Ein Mesner aus Nordrhein-Westfalen war irrtümlich falsch eingruppiert. Er hatte geklagt, um das entgangene Entgelt nachgezahlt zu bekommen.

Das kirchliche Tarifrecht in Nordrhein-Westfalen enthält genau wie das bayerische eine Ausschlussfrist. Entgelt-Nachforderungen sind nach dieser Ausschlussfrist nur sechs Monate rückwirkend möglich. Ansprüche für länger zurückliegende Zeiten sind verfallen. Das steht so auch im bayerischen Tarifrecht, dem ABD.

## Ausschlussfrist muss im Arbeitsvertrag stehen

Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch entschieden: Es nicht reicht, wenn im Arbeitsvertrag nur darauf hingewiesen wird, dass das kirchliche Tarifrecht für das Arbeitsverhältnis gilt. Die Ausschlussfrist sei so wesentlich, dass der Dienstgeber sie dem Beschäftigten schriftlich mit vollem Text zur Kenntnis bringen muss.

## Drei Jahre gemäß Bürgerlichem Gesetzbuch

Bei dem klagenden Mesner war das nicht der Fall. Er hat daher Anspruch auf Schadenersatz für das durch die falsche Eingruppierung entgangene Entgelt. Da der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nachgekommen ist, sind die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden. Für Forderungen gilt dann die Verjährungsfrist des Bürgerlichen Gesetzbuchs (§ 195 BGB). Diese beträgt drei Jahre ab Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist (§ 199 BGB).

Dies gilt aber nur für Nachforderungen von Beschäftigten. Für den Dienstgeber ist die Ausschlussfrist in jedem Fall anzuwenden. Dieser kann also seinerseits in aller Regel nur für längstens sechs Monate Entgelt zurückfordern.

## Arbeitgeber werden voraussichtlich nachbessern

Die Mehrzahl der Arbeitsverträge in Bayern enthält den Text der Ausschluss-

frist. In diesen Fällen gilt die Ausschlussfrist von sechs Monaten.

Bei manchen Arbeitsverträgen fehlt der Text jedoch. Es ist zu erwarten, dass die Arbeitgeber den betroffenen Beschäftigten in der nächsten Zeit entsprechende Nachweise gemäß Nachweisgesetz aushändigen. Ein neuer Arbeitsvertrag muss dazu nicht abgeschlossen werden.

Möglich wäre es auch, den Text der Ausschlussfrist in einem Zusatz zum Arbeitsvertrag niederzulegen.

Möglicherweise bitten Arbeitgeber Beschäftigte, wegen der Ausschlussfrist einen komplett neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben. In einem solchen Fall sollten Beschäftigte den alten und den neuen Vertragstext genau vergleichen. Sie sollten nur unterschreiben, wenn sie wirklich den ganzen Vertragstext verstanden haben und mit ihm einverstanden sind. Beschäftigte sind



*Immer fragen „Wozu?“ Niemand muss wegen des Urteils zur Ausschlussfrist einen neuen Arbeitsvertrag abschließen.*

*Foto: fizkes/stock.adobe.com*

nicht verpflichtet, wegen der Ausschlussfrist einen neuen Vertrag zu unterschreiben.

*Manfred Weidenthaler*

**Rechtsgrundlagen:** Die Ausschlussfrist für Beschäftigte steht im § 37 ABD Teil A, 1.. Die genaue Berechnung des Endes der Frist richtet sich nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB).

**Urteil zur Wirksamkeit der Ausschlussfrist:** Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.10.2019 - 6 AZR 465/18.

# Rückkehrer aus Elternzeit, Sonderurlaub und Rente auf Zeit

## Höhergruppierung auf Grund der neuen Entgeltordnung bis ein Jahr nach Rückkehr möglich

Im Jahr 2017 wurde die neue Entgeltordnung des öffentlichen Dienstes für den kirchlichen Dienst übernommen. Manche Beschäftigte wurden damals auf Antrag höhergruppiert. Der Antrag musste bis 31. Dezember 2017 gestellt werden. Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017 geruht hat, galt jedoch eine besondere Regelung. Rückkehrer aus Elternzeit, Sonderurlaub oder Rente auf Zeit können den Antrag noch bis ein Jahr nach Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit stellen.

Es ist allerdings nicht empfehlenswert, Anträge auf gut Glück zu stellen. Zum einen sind nur ganz bestimmte Beschäftigten-

gruppen antragsberechtigt. Zum anderen kann die Antrags-Höhergruppierung in manchen Fällen zu einem geringeren Entgelt führen.

Alle Beschäftigten erhielten mit dem KODA Kompass 65 im März 2017 eine ausführliche Anleitung, um den eigenen Fall zu prüfen. Die Anleitung ist selbsterklärend und sollte Schritt für Schritt durchgearbeitet werden.

Der KODA Kompass 65 ist weiterhin im Internet unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) verfügbar. Eine Nachbestellung der Papierausgabe ist nicht möglich.

*Manfred Weidenthaler*

**Geregt im § 29b Abs. 1 ABD Teil A, 3.**

# Ballungsraumzulage an neuen Großraum München angepasst

Kommunale Beträge übernommen – Geltungsbereich ausgeweitet

Schon seit langer Zeit erhält ein Teil der Beschäftigten im Verdichtungsraum München eine „Ballungsraumzulage“. Diese „ergänzende Leistung“ wird nach den Regeln des Freistaats Bayern und mit den Euro-Werten der Stadt München gezahlt. Die Stadt München hat ihre „Münchenzulage“ nun deutlich angehoben. Die Beträge hat sie auf bis zu 270 Euro verdoppelt. Die Begrenzung der Zulagen auf untere und mittlere Einkommen ist entfallen. Vor diesem Hintergrund hat die Bayerische Regional-KODA beschlossen, die Ballungsraumzulage für kirchliche Beschäftigte ebenfalls zu erhöhen und den Geltungsbereich auszuweiten. Der Geltungsbereich umfasst nun eine Reihe zusätzlicher Kommunen in den Diözesen Augsburg sowie München und Freising.

Dienst- und Wohnort bleiben maßgeblich

Die Ballungsraumzulage im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD orientiert sich weiterhin an den Grundsätzen der Regelung für den Freistaat Bayern. Das bedeutet, sowohl der Dienstort als auch der Wohnort müssen im Zulagenbereich liegen. In der Karte rechts sind die verschiedenen Bereiche abgebildet.

**Erste Voraussetzung für die Zulage**

Der Dienstort befindet sich ...

- in der Stadt München oder
- im Verdichtungsraum oder
- in einer Gemeinde des Großraums Mün-

chen, in welcher die politische Gemeinde und der kirchlicher Arbeitgeber beschlossen haben, eine Münchenzulage zu zahlen.

**Zweite Voraussetzung für die Zulage**

Der Wohnort befindet sich ...

- in der Stadt München oder
- im Verdichtungsraum oder
- in einer Gemeinde des Großraums München, in welcher die politische Gemeinde beschlossen hat, eine Münchenzulage zu gewähren.

**Beide Voraussetzungen müssen gleichzeitig erfüllt sein.**

Der Großraum München wurde vom Kommunalen Arbeitgeberverband neu definiert. Die politischen Gemeinden im Großraum können frei entscheiden, ob sie eine Münchenzulage gewähren oder nicht. Auskunft darüber gibt die jeweilige Stadt- oder Gemeindeverwaltung.

Keine Kappung mehr

Die schon bisher gewährte Ballungsraumzulage im Verdichtungsraum München ist auf geringe und mittlere Einkommen begrenzt. Diese Begrenzung ist ab 1. Mai 2020 für diejenigen Beschäftigten aufgehoben, die ihren Dienstort in einer politischen Gemeinde haben, die eine Münchenzulage zahlt. Zu den Werten siehe Tabelle unten.

Werte der Kommune

Die neue Münchenzulage der Stadt München selbst ist circa doppelt so hoch

wie die Ballungsraumzulage des Freistaats. Die politischen Gemeinden des Verdichtungs- und Großraums München dürfen ihren Beschäftigten höchstens soviel wie die Stadt München zahlen.

*Wenn kirchliche Beschäftigte Anspruch auf eine Zulage haben, dann gilt: Die kirchlichen Beschäftigten erhalten die gleichen Beträge, wie die Beschäftigten der politischen Gemeinde am Dienstort.*

Für viele Beschäftigte im Ordinariat München enthält die Regelung einen Wertminderungscharakter. Die seit 1981 vom Ordinariat freiwillig gewährte „Zentralverwaltungszulage“ wird mit der höheren „ergänzenden Leistung“ verrechnet. Dadurch vermindert sich der finanzielle Vorteil für diese Beschäftigten deutlich.

Meist Antrag nötig

Um die Zulage neu zu bekommen oder um die höheren Beträge zu erhalten, ist oft ein Antrag erforderlich:

Anträge müssen Beschäftigte stellen, deren Dienst- oder Wohnort im neuen Großraum liegt.

Anträge müssen auch Beschäftigte mit Dienst- und Wohnort im Verdichtungsraum stellen, wenn sie in Entgeltgruppe 10 oder höher eingruppiert sind (Dies gilt nicht für Beschäftigte in der S- oder P-Tabelle.).

Die Personalverwaltungen benötigen in vielen Fällen Nachweise: Liegt der Wohnort außerhalb des Verdichtungsraums, aber innerhalb des Großraums,

monatliche Euro-Beträge bei Vollzeit (Teilzeitkräfte anteilig, soweit nicht anders angegeben), ab 1.5.2020		
	Ballungsraumzulage analog zum Freistaat Bayern (wird bei Wohn- und Dienstort innerhalb des Verdichtungsraums gewährt, soweit nicht Anspruch auf höhere Münchenzulage besteht)	Münchenzulage (Im Verdichtungsraum und im Großraum kann die jeweilige politische Gemeinde, in welcher der Dienstort liegt, geringere Beträge festlegen. Diese gelten dann auch für kirchliche Beschäftigte.)
Grundzulage	133,87 Euro bis maximal 3791,70 Euro Bruttoentgelt (Kappungsgrenze)	Max. 270 Euro bis einschließlich Entgeltgruppe 9c, S 15, P 12. Max. 135 Euro in höheren Entgeltgruppen bis EG 15, S 18, P 16.
Kinderanteil	34,85 Euro pro Kind (auch bei Teilzeit) bis maximal 5280,18 Euro Brutto	Max. 50 Euro pro Kind. Max. 25 Euro in den Entgeltgruppen 14 und 15.
Auszubildende, Praktikanten, Volontäre	Auszubildende 66,94 Euro plus 34,85 Euro pro Kind (auch bei Teilzeit) bis maximal 1384,17 Euro Brutto	Auszubildende, Volontariat von mindestens 12 Monaten, Praktikum gemäß ABD Teil E, 2., zum Beispiel SPS: Max. 140 Euro plus 50 Euro pro Kind.

wird eine Bestätigung darüber benötigt, dass die Wohnortgemeinde eine Münchenezulage gewährt.

Für die „ergänzende Leistung Kind“ ist dem Arbeitgeber ein Nachweis darüber vorzulegen, dass die oder der Beschäftigte tatsächlich Kindergeld bezieht.

Die Gewährung der höheren Zulage erfolgt aus rechtlichen Gründen in vielen Fällen in Form einer Vereinbarung zwi-

schen Arbeitgeber und Beschäftigten.

### Diözesen wollen informieren

Die Erzdiözese München und Freising will Beschäftigte, die bei ihr selbst oder in den Kirchenstiftungen angestellt sind, detailliert informieren und Antragsformulare zur Verfügung stellen. Beschäftigte bei anderen kirchlichen Arbeitgebern wenden

sich direkt an ihre Personalsachbearbeitenden.

### Nachfragen, wenn keine Information erfolgen sollte

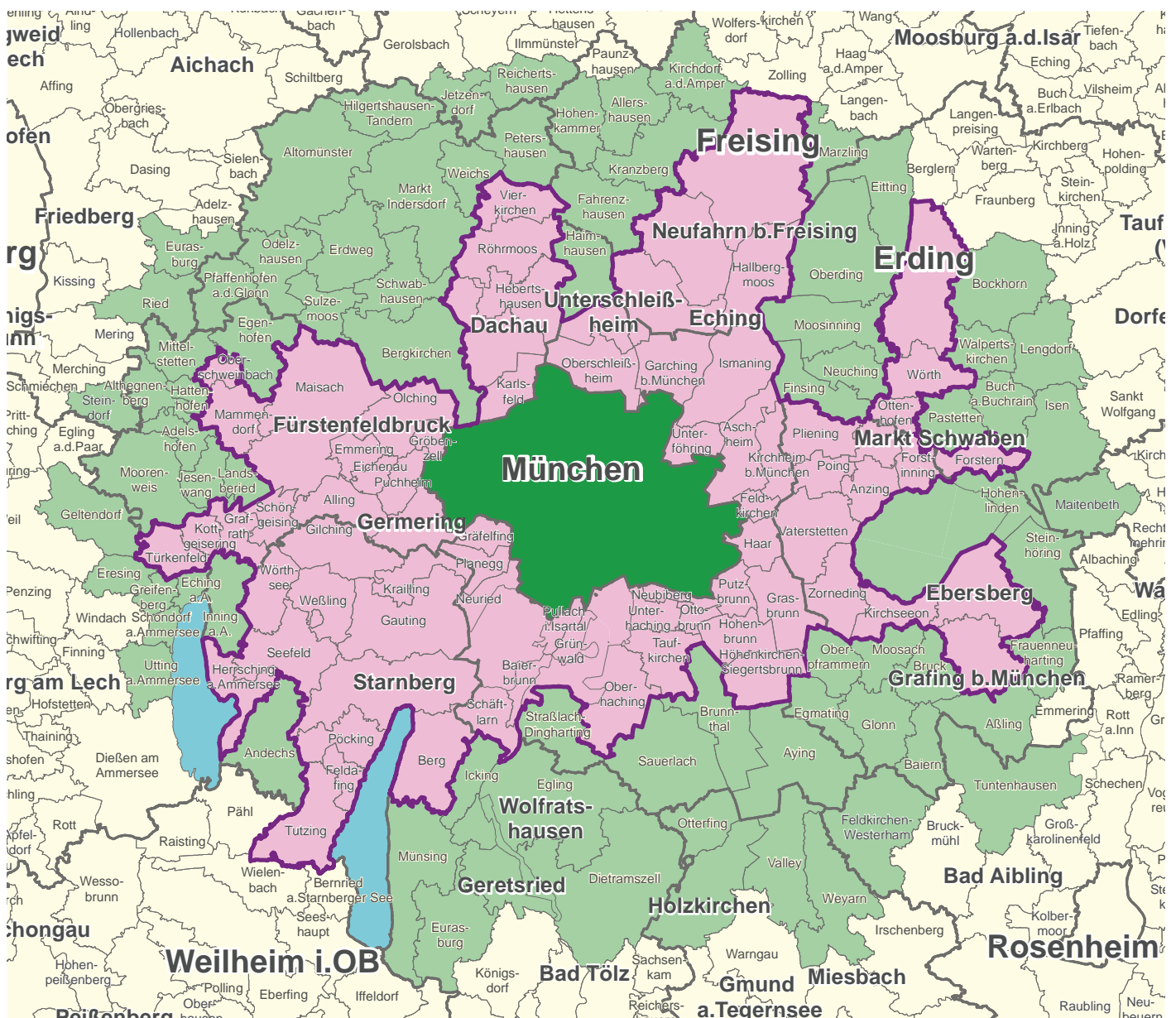
In den nächsten Monaten sind einige Tausend Personalfälle im Hinblick auf die „ergänzenden Leistungen“ zu bearbeiten. Dies kann zu Verzögerungen führen. Wer annimmt, zulagenberechtigt zu sein und bis Ende Juli keine Information von seinem Arbeitgeber erhalten hat, sollte nachfragen.

*Manfred Weidenthaler*

- Stadt München
- Verdichtungsraum München (hier wird Ballungsraumzulage analog zum Freistaat gewährt oder eine Münchenezulage)
- neuer Großraum München (hier wird eine Münchenezulage gewährt, wenn politische Gemeinde und kirchlicher Arbeitgeber entsprechend entscheiden)

*Immer gilt: Zusätzlich muss der Wohnort in einer Stadt oder Gemeinde liegen, in der Anspruch auf eine Zulage besteht. Im Großraum entscheidet darüber die politische Gemeinde nach eigenem Ermessen.*

Details und Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 8. in der Fassung vom 1. Mai 2020. Der Text ist nach bischöflicher In-Kraft-Setzung und Veröffentlichung im Amtsblatt unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de) verfügbar.



## Alle Berufe

## „Muss ich an einem Mitarbeitergespräch teilnehmen?“

Im Allgemeinen Ja. Vorgesetzte dürfen von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verlangen, dass sie über dienstliche Angelegenheiten mit ihnen sprechen. Die aufgewendete Zeit zählt als Arbeitszeit.

Selbstverständlich dürfen Gespräche nicht zur Schikane eingesetzt werden. Ansonsten hat der Dienstgeber das Recht, mit Beschäftigten über alles zu sprechen, was im Zusammenhang mit der Durchführung des Arbeitsverhältnisses steht.

## Alle Berufe

## „Darf der Dienstgeber kontrollieren, was ich im Internet mache?“

Ja, wenn es sich um einen Dienst-Computer handelt. Bis zu viermal im Jahr darf der Dienstgeber stichprobenartig kontrollieren. Er ist berechtigt, die Protokolldaten des laufenden Monats und des vorhergehenden Monats auszuwerten.

Verboten ist Beschäftigten insbesondere jede Nutzung von Internet-Diensten zu Zwecken, die den Interessen oder dem Ansehen der katholischen Kirche schaden.

Gesetzliche Voraussetzung für die Kontrolle ist, dass der PC nicht zugleich privat genutzt wird. Aus diesem Grund verbietet das ABD im Grundsatz die private Nutzung der Dienst-Computer.

Wird eine Kontrolle durchgeführt, muss die Stichprobe einen möglichst großen Kreis von Beschäftigten erfassen. So wird verhindert, dass Einzelne gezielt überwacht werden. Die Kontrolle erfolgt so, dass die Namen der Beschäftigten nicht sichtbar sind. Nur wenn sich bei der Auswertung Hinweise auf Fehlverhalten ergeben, erfolgt die „Reidentifizierung“. Der Dienstgeber hat in einem solchen Fall Betroffene unverzüglich über den Verdacht gegen sie zu informieren. Ihnen ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Dabei dürfen sie eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.

In manchen Einrichtungen bestehen Dienstvereinbarungen, in denen Näheres geregelt ist.

*Manfred Weidenthaler*

Rechtsgrundlage: ABD Teil D, 2.

Weigern können sich Beschäftigte, wenn der Dienstgeber über Lohnverzicht oder andere Vertragsänderungen sprechen will.

Bei bestimmten Gesprächen haben Beschäftigte das Recht, sich von einem Mitglied der Mitarbeitervertretung (MAV) begleiten zu lassen.

Das ist der Fall, wenn es um eine Angelegenheit geht, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen kann. Das kann ein schwerwiegendes Fehlverhalten, eine Abmahnung oder eine drohende Kündigung sein. Auch wenn der Dienstgeber über eine Vertragsauflösung sprechen möchte, können sich Betroffene begleiten lassen. Dienstgeber sollten bei solchen wichtigen Fragen Beschäftigten vorher sagen, um

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

was es geht. Tun sie das nicht, können Beschäftigte erklären, dass sie das Gespräch nur in Anwesenheit eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung fortsetzen werden.

*Manfred Weidenthaler*

Rechtsgrundlage für die Begleitung durch die Mitarbeitervertretung: § 26 Abs. 3a MAVO; Pflicht zur Teilnahme an Mitarbeitergesprächen: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.6.2009 - 2 AZR 606/08.

## Kitas und andere Einrichtungen

## „Muss ich als Kinderpflegerin die Fenster putzen?“

Im Grundsatz Nein. Der Dienstgeber darf Tätigkeiten nur im Rahmen des Arbeitsvertrags zuweisen. Einer Kinderpflegerin, die als pädagogischen Ergänzungskraft angestellt ist, dürfen Tätigkeiten angewiesen werden, die im Zusammenhang mit ihrer pädagogischen Arbeit stehen. Dazu gehören auch Reinigungstätigkeiten, zum Beispiel das Abwischen des Tisches nach der Brotzeit oder ebenso das Säubern des Fensters, nachdem es mit Fingerfarben geschmückt wurde.

Die Grundreinigung der Räume steht jedoch in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit der pädagogischen Arbeit. Diese Tätigkeit darf also nicht angewiesen werden.

In Notfällen kann es zulässig sein, ausnahmsweise berufs fremde Tätigkeiten anzuord-

nen. Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn der Hausmeister ausfällt und dringend der Schnee vor der Einrichtung geräumt werden muss.

Beim regelmäßigen Putzen der Fenster in der Kita dürfte es sich allerdings wohl kaum um einen Notfall handeln.

*Manfred Weidenthaler*

Zu den Pflichten von Ergänzungskräften: § 5 ABD Teil C, 7.



**Nicht alles.** Pädagogische Beschäftigte müssen in der Regel nicht die Fenster putzen und Reinigungskräfte müssen keine Kinder beaufsichtigen.

Foto: zzzdlm/stock.adobe.com