

Als Hausmeister und Schulhausmeister in Entgeltgruppe 7

Kriterien für die höhere Eingruppierung klarer

Hausmeisterinnen und Hausmeister sind in Entgeltgruppe 7 eingruppiert, wenn bestimmte Tätigkeiten mit „erhöhten technischen Anforderungen“ auszuüben sind. Die genauen Kriterien dafür waren lange unklar. Das Bundesarbeitsgericht hat sich in drei Urteilen damit befasst und Licht ins Dunkel gebracht.

Der auszulegende Text in den Tätigkeitsmerkmalen lautet: „eine erhebliche

Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn die Hausmeisterinnen/Hausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen und zu überwachen und zu konfigurieren haben“. Die Formulierung wird gleichlautend im Tarifvertrag des öffentlichen Diens-

tes (TVöD) und im kirchlichen Tarifrcht ABD verwendet. Sie ist in den Tätigkeitsmerkmalen für Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister und in denen für Hausmeisterinnen und Hausmeister enthalten. Die Urteile sind also auf alle Beschäftigten im Hausmeister-Bereich übertragbar, egal ob in Schulen oder anderen Einrichtungen.

Das Bundesarbeitsgericht stellte in seinen Urteilen zunächst fest, dass die Hausmeister-Tätigkeit ein „Funktionsmerkmal“ ist. Das bedeutet, für die Eingruppierung ist es unerheblich, mit welchen Zeitanteilen die Einzeltätigkeiten auszuüben sind.

Eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 erfolgt auch, wenn die herausgehobene Tätigkeit nur in geringem Umfang anfällt.

weiter auf Seite 3 >>>



Thomas Plaßmann

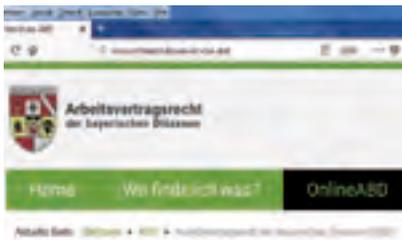
Themen

- 4 **Schneller zu Stufe 4**
Kürzere Aufstiegszeiten im Sozial- und Erziehungsdienst
- 5 **Beihilfen – meist nur auf Antrag**
- 6 **Neuer Beihilfe-Tarif**
Einstieg bis 31. Juli ohne Gesundheitsprüfung
- 8 **Auf den Punkt gebracht**
 - Frei für erkranktes Haustier
 - Im Urlaub krank melden
 - Mehr Urlaub, wenn Beschäftigte zum Juli oder August aufhören
 - Fristlos kündigen als Beschäftigter

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. 20 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt. Hinzu kommt derzeit ein von Gewerkschaften entsandter 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 oder Personalrat.

Die Räder rollen



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

**Liebe Kollegin,
lieber Kollege,**

die Arbeit unserer Kommission läuft unter Volldampf weiter. Auf den ersten Vollversammlungen der neuen Amtsperiode wurden Themenfelder abgesteckt und Arbeitsgruppen eingesetzt. Zudem haben Dienstgeberseite und Dienstnehmerseite jeweils eigene Themen und Ziele festgelegt.

Aktuell in Arbeit sind unter anderem:

- Die Entgelte der Religionslehrkräfte im Kirchendienst. Die schrittweise Anhebung der Besoldung der staatlichen Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen macht aus Sicht der Mitarbeiterseite eine Anpassung erforderlich.
- Die Eingruppierungen von Quereinsteigenden in der Pastoral. Hier wollen Dienstgeber neue Zugangswege zu pastoralen Tätigkeiten eröffnen.
- Ältere Beschäftigte und Übergänge in den Ruhestand. Nach dem Aus für die Alterszeitzeit wird geprüft, welche tariflichen Möglichkeiten es gibt, Arbeitsbedingungen altersgerecht zu gestalten.
- Die Befristung von Arbeitsverträgen. Hier ist zu entscheiden, welche Befristungen künftig noch zulässig sind.
- Der Wechsel zwischen kirchlichen Dienstgebern. Künftig soll es möglich sein, Stufenlaufzeit aus dem alten Arbeitsverhältnis mitzunehmen.
- Die Vereinfachung der Regelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, damit

sie transparenter und nachvollziehbarer werden.

- Die zeitnahe Erstattung von Reisekosten. Da die Verhandlungen mit der Dienstgeberseite gescheitert sind, hat die Mitarbeiterseite ein Vermittlungsverfahren eingeleitet.

Daneben gibt es eine Vielzahl weiterer größerer und kleinerer Themen. So hat die Mitarbeiterseite festgestellt, dass es bei dienstplanmäßig an Feiertagen Eingesetzten zu doppeltem Abzug von Freizeit kommen kann, wenn sie Urlaub nehmen. Das betrifft zum Beispiel Mesnerinnen und Mesner sowie Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker – jedenfalls dann, wenn in der Einrichtung das Tarifrecht buchstabengetreu angewandt wird.

Das kirchliche Tarifrecht voranzubringen ist unsere Hauptaufgabe. Daneben ist es uns wichtig, ein offenes Ohr für Sie zu haben. Wenn Sie Fragen haben oder uns Anregungen und Meinungen mitteilen möchten, dann wenden Sie sich einfach an Ihre jeweiligen Vertreterinnen und Vertreter. Die Kontaktdaten finden Sie rechts.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Fortsetzung von Seite 1 ▼▼▼

„Erhöhte Anforderungen“ – der Vergleich macht es aus

Strittig war, was unter Anlagen „mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung“ zu verstehen ist. Das Gericht entschied: Die auf dem Markt vorhandenen Anlagen sind miteinander zu vergleichen. Ob eine bestimmte Anlage in vielen oder in wenigen Einrichtungen eingesetzt wird, ist ohne Bedeutung.

In einem der entschiedenen Fälle war der Schulhausmeister für eine elektronische Schließanlage verantwortlich. Die Anlage ermöglichte es per Software festzulegen, zu welchen Zeiten welche Personen zu welchen Räumen Zutritt haben. Weiter konnte er mit der Anlage prüfen, welche Türen wann geöffnet oder gesperrt waren. Das Gericht urteilte, dass es sich hier um eine sehr komplexe Anlage handelt, was zu einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 führt. Eine einfache elektronische Schließanlage würde jedoch nicht für eine höhere Eingruppierung reichen. Um eine einfache elektronische Anlage handelt es sich insbesondere dann, wenn lediglich elektronische Transponder statt mechanischer Schlüssel benutzt werden.

Eine einzelne Anlage reicht für Entgeltgruppe 7

Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, dass es unerheblich ist, ob Beschäftigte für eine oder für mehrere Anlagen verantwortlich sind. Es reicht die Zuständigkeit für

- eine Schließanlage oder
- eine Alarmanlage oder
- eine Brandmeldeanlage oder
- ein Gebäudeleitsystem

mit jeweils erheblich erweiterten Möglichkeiten der Steuerung.

Die Auflistung ist abschließend. Das heißt, die Verantwortung für andere technische Anlagen, etwa eine komplexe Heizungsanlage, kann nicht zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 führen. Etwas anderes kann nur gelten, wenn die Heizungsanlage Teil einer „Anlage der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung“ ist. Das Bundesarbeitsgericht bejahte Entgeltgruppe 7 im Fall eines Gebäudeleitsystems, das einzelraumbezogen die zentrale Steuerung von Heizung und Belüftung ermöglichte.

Nur technische Verantwortung ist gefordert

Geklärt wurde in den Prozessen auch, was unter „eigenverantwortlich bedienen, überwachen und konfigurieren“ zu verstehen ist. Die Anforderung ist erfüllt, wenn Beschäftigte im Rahmen der Möglichkeiten der Hersteller-Software die Anlage bedarfsgerecht einrichten müssen. Dabei erstreckt sich die Verantwortung der Hausmeisterin oder des Hausmeisters nur auf die technischen Fragen. Sie oder er muss also zum Beispiel nicht selbst entscheiden, welche Personen wann und wo Zutrittsberechtigt sein sollen.

Die Urteile des Bundesarbeitsgerichts helfen bei der richtigen Auslegung der Regelung. Trotzdem muss jeder Einzelfall geprüft werden. Dazu stellen betroffene Beschäftigte einen Antrag auf Überprüfung ihrer Eingruppierung beim jeweiligen Dienstgeber. Der Antrag sollte schriftlich beziehungsweise in Textform gestellt werden. Die Mitarbeitervertretung kann bei der Formulierung behilflich

sein, soweit die Beschäftigten eine solche gewählt haben.

Stellt sich heraus, dass die Entgeltgruppe 7 zutreffend ist, erfolgt eine korrigierende Höhergruppierung. Auf Grund der Ausschlussfrist wird das höhere Entgelt allerdings nur sechs Monate rückwirkend ab Antragstellung nachgezahlt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlagen:

- Nr. 18 ABD Teil A, 2.13. (Hausmeister) und Nr. 29 ABD Teil A, 2.3. (Schulhausmeister)
- Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.02.22 – 4 AZR 354/21 sowie vom 19.10.22 – 4 AZR 470/21 und 4 AZR 500/21

Allgemeine Infos zur Eingruppierung:

- Hausmeisterdienst im KODA Kompass Nr. 79, Februar 2021, Seite 17 bis 19
- Schulhausmeisterdienst im KODA Kompass Nr. 65, März 2017, Seite 25 bis 27 (die dort beschriebene Überleitung ist abgeschlossen)

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

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN
in Bayern,

Ludwig Utschneider 088 22/94 93 00
Veronika Zimmermann 0179/9 49 84 69

Diözese Würzburg
Ralph Stapp 06021/392140
Dorothea Weitz 0931/38665710

Diözese Bamberg
Inge Augsburgers 0171/7131886
Johannes Hoppe 0911/4010262

Diözese Eichstätt
Josef Glatt-Eipert 0841/93151818
Renate Ziller 08421/50248

Diözese Regensburg
Reinhard Böhm 0941/5971617
Regina Huber 0941/76541

Diözese Augsburg
Anna-Maria Dallinger 0821/31669136
Christian Dorn 08331/92671174
Myriam Gammer 0151/11686383
Klaus Probst 0151/67577925

Diözese Passau
Andreas Nock 08561/918123
Ramona Würdinger 0851/3937101

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 08095/871022
Juliane Felix 0151/59952920
Manfred Weidenthaler 08034/4084
Robert Winter 089/21371485

Entsander GEWERKSCHAFTSVERTRETER
Martin Goppel (KEG) 
089/236857700

E-Mail-Adressen der KODA-Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter:
Nachname@kodakompass.de
Die KODA-Dienstgebervertreterinnen und -vertreter finden Sie unter
www.kodakompass.de

Schneller zu Stufe 4

Verkürzte Aufstiegszeiten im Sozial- und Erziehungsdienst

Abgeschafft werden die besonderen Stufenregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst. Die Aufstiege in die Entgeltstufen 3 und 4 verkürzen sich um je ein Jahr. Wer in Stufe 2 oder 3 ist und die verkürzten Zeiten bereits erfüllt hat, wird zum 1. Oktober 2024 höhergestuft.

Im Jahr 2009 wurde die „S-Tabelle“ für den Sozial- und Erziehungsdienst geschaffen. Sie brachte höhere Entgelte, aber auch besondere Stufenregelungen. So erreichen Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst derzeit frühestens nach 17 Jahren die Stufe 6. Im Bereich der allgemeinen Entgelttabelle wird die Endstufe bereits nach 15 Jahren erreicht. Diese Sonderregelung wird jetzt aufgehoben. Beschäftigte, die sich im September 2024 seit mindestens zwei Jahren in der Stufe 2 befinden, sind ab Oktober der Stufe 3 zugeordnet. Beschäftigte, die sich seit mindestens 3 Jahren in Stufe 3 befinden, sind der Stufe 4 zugeordnet. Wie bei jeder Höherstufung beginnt die Laufzeit in der höheren Stufe neu.

Laufzeiten in S 8b um sieben Jahre verkürzt

Besonders langsame Stufenaufstiege gibt es bislang für Erzieherinnen und Erzieher mit „besonders schwierigen

Aufstiegszeiten Sozial- und Erziehungsdienst allgemein, bisher



Aufstiegszeiten Entgeltgruppe S 8b bisher



Neue Aufstiegszeiten für alle, ab Oktober



fachlichen Tätigkeiten“, zum Beispiel Facherzieherinnen und Facherzieher. Sie sind in Entgeltgruppe S 8b eingruppiert und brauchen derzeit sechs Jahre von Stufe 4 nach Stufe 5 und acht Jahre von Stufe 5 nach Stufe 6. Auch diese verlängerten Aufstiege sind ab Oktober abgeschafft. Beschäftigte, die seit mindestens vier Jahren in Stufe 4 sind, werden der Stufe 5 zugeordnet. Beschäftigte, die seit mindestens fünf Jahren in Stufe 5 sind, rücken in die Stufe 6 auf.

Stufenbegrenzungen aufgehoben

Für zwei Tätigkeiten gibt es eine Stufenbegrenzung: Manchmal üben Erzieherinnen und Erzieher Sozialpädagogischen

Tätigkeiten aus oder Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger Erzieher-Tätigkeiten. Sie sind dann höher eingruppiert. Auf Grund einer Stufenbegrenzung erhalten sie aber maximal das Entgelt der Stufe 4 der höheren Entgeltgruppe. In die Stufen 5 und 6 können sie nicht aufrücken.

Wie es bislang ist: Einer Erzieherin wird die Tätigkeit einer Sozialpädagogin im kirchlichen Jugend-Café übertragen. Dadurch ist sie in Entgeltgruppe S 8b eingruppiert. Nach der derzeitigen Regelung kann sie maximal die Endstufe 4 erreichen. Sie verdient damit circa 150 Euro weniger als eine Erzieherin mit Regeltätigkeit in Entgeltgruppe S 8a, Stufe 6. Ein „Webfehler“ im Tarif, der zum Oktober korrigiert wird.

Manchmal wird Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern vorübergehend mit behördlicher Genehmigung eine Gruppenleitung in ihrer Kita übertragen. Sie üben dann Erzieher-Tätigkeiten aus. Auch hier greift die noch gültige Stufenbegrenzung. Eine berufserfahrene Kinderpflegerin in Entgeltgruppe S 3, Stufe 6 würde dann Entgelt nach S 4, Stufe 4 erhalten. Das wären 20 Euro weniger im Monat. Tatsächlich ist im ABD für solche Fälle ein Mindestzugewinn von 72,99 Euro vorgesehen. Ein recht magerer Ausgleich für die höheren Anforderungen. Ohne Stufenbegrenzung wäre der Zugewinn circa 280 Euro pro Monat.

Höherstufungen sollten automatisch erfolgen

Alle Stufenbegrenzungen im Sozial- und Erziehungsdienst werden aufgehoben. Auf Dauer Höhergruppierte, die seit mindestens vier Jahren in der „besonderen



Da hilft nur Blättern. Die aktuelle Stufe steht auf jeder Entgeltabrechnung. Wer herausfinden will, wann der letzte Aufstieg war, muss meist in seinen alten Abrechnungen zurückblättern.

Foto: K.-P. Adler/stock.adobe.com

Endstufe 4“ sind, werden im Oktober 2024 höhergestuft. Bei Beschäftigten, denen die höherwertige Tätigkeit nur vorübergehend übertragen ist, wird die Zulage zur höheren Entgeltgruppe neu berechnet.

Es ist nicht erforderlich, die anstehenden Höherstufungen zu beantragen. Sie sollten automatisch erfolgen. Wo Menschen und Computer arbeiten, können jedoch Fehler passieren. Von der Aufhebung der

Stufenregelungen Betroffene sollten daher ihre Entgeltabrechnung im Oktober prüfen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage der Überleitung in die neue Regelung: § 24e ABD Teil A, 3.

Beihilfen – Leistungen nur auf Antrag

Nahezu alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst haben Anspruch auf Zuzahlungen bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung. Daneben gibt es Leistungen bei Geburt eines Kindes oder im Falle einer Tot- oder Fehlgeburt. Manche Beschäftigte haben darüber hinaus eine Beihilfe-Höherversicherung auf Kosten des Dienstgebers, andere können sich auf eigene Kosten höherversichern. Für alle Leistungen gilt: Geld gibt es meist nur auf Antrag.

Familie ist mit dabei

Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse sind auf Kosten des Dienstgebers im Beihilfetarif 814 bei der Bayerischen Versicherungskammer versichert. Ausgenommen sind über die Regelaltersgrenze hinaus Beschäftigte.

Die Versicherung erstreckt sich auch auf gesetzlich krankenversicherte Ehepartnerinnen und Ehepartner sowie Lebenspartnerinnen und Lebenspartner. Kinder sind in aller Regel einbezogen, solange Kindergeldberechtigung besteht. Die Leistungen im Tarif 814 beschränken sich auf Zuzahlungen bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung. Privatkrankenversicherte Beschäftigte sind im Beihilfetarif 835.

Manche, mindestens seit 1994 im kirchlichen Dienst Tätige, wurden auf Kosten des Dienstgebers im Tarif 820 K höherversichert. Die meisten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und ihre Angehörigen erhalten automatisch und für sie kostenfrei den Tarif 820 K Plus.

Die Leistungen gibt es unabhängig vom Beschäftigungsumfang. Auch Teilzeitkräfte bekommen die vollen Leistungen.

Direkte Arbeitgeberleistungen

Beschäftigte erhalten bei Geburt oder Adoption eines Kindes 358 Euro zur „Erstausrüstung“. Im Falle einer Fehl- oder Totgeburt gewährt der Dienstgeber eine Beisetzungspauschale von 358 Euro. Verstirbt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, wird Sterbegeld gezahlt. Es umfasst das Entgelt für den laufenden und zwei

weitere Monate. Die Auszahlungen dieser direkten Arbeitgeberleistungen erfolgt durch den jeweiligen Dienstgeber.

Mehr geht freiwillig

Wer über den Dienstgeber nur im Beihilfetarif 814 versichert ist, kann sich freiwillig im Tarif 820 K Plus höher versichern. Diese Beihilfe-Höherversicherung



Tarif vergessen? Ist auf der Entgeltabrechnung ein Arbeitgeberbeitrag zur Beihilfe von unter 10 Euro ausgewiesen, kann es nur der Grundtarif 814 sein.

Foto: Drobot Dean/stock.adobe.com

umfasst viele zusätzliche Leistungen: von der „Chefarztbehandlung“ im Krankenhaus bis hin zu Zuschüssen für Brillen. Die große Zahl von Höherversicherten im kirchlichen Bereich führt zu einer günstigen Versicherungsstruktur und zu vergleichsweise niedrigen Beiträgen.

Comfort Pro S – die neue günstige Alternative

Manchen Beschäftigten ist dieser Tarif 820 K Plus jedoch zu „groß“. Sie würden einen kleineren Tarif bevorzugen, mit weniger Leistungen, aber auch geringeren Beiträgen. Um diesem Wunsch gerecht zu werden, wird seit dem 1. Mai 2024 von der Bayerischen Versicherungskammer der

neue Tarif „Comfort Pro S“ angeboten. Dabei wird auf die Gesundheitsprüfung verzichtet, wenn Beschäftigte bis 31. Juli 2024 beitreten. Nähere Informationen sind auf den folgenden Seiten zu finden.

Manfred Weidenthaler

Informationen:

- „Merkblatt über wesentliche Beihilfe-Leistungen“ und Antragsformular unter www.kodakompass.de (Suchbegriff „Beihilfe“)
- www.vkb.de/kirchen



Rechtsgrundlage: § 36-36e ABD Teil A, 1., § 23 ABD Teil A, 1. (Sterbegeld)

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen. Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 81
info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift

redaktion@kodakompass.de

Redaktion

Reinhard Böhm, Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Juliane Felix, Myriam Gammer, Josef Glatt-Eipert, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Veronika Zimmermann;
Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Abo-Verwaltung

Geschäftsstelle der Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift; Preis: 10 Euro/Jahr

Druck und Auflage

Senser Druck, Augsburg, Auflage: 66 000

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

Ihre Gesundheitsvorsorge als Kirchenmitarbeitende



Grundschatz:
Gesetzliche Krankenversicherung
(zum Beispiel AOK)

Die meisten Menschen in Deutschland sind gesetzlich krankenversichert. Der Arbeitgeber bezahlt die Hälfte von den Beiträgen für den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer bezahlt die andere Hälfte.

Arbeitgeberfinanzierte Beihilfe
Das bedeutet: Ihr Arbeitgeber bezahlt die Beiträge für die Beihilfe

Die Beihilfe ist ein Extrageld von Ihrem Arbeitgeber zu Ihren Krankheitskosten. Sie müssen dafür nichts bezahlen. Beihilfe bekommen Sie für:

- › Zahnersatz und
- › Behandlung beim Heilpraktiker

Eigenvorsorge:
Tarif 820 K Plus, Comfort Pro S etc.
Eigenvorsorge bedeutet:
Sie bezahlen die Beiträge für die Zusatzversicherung selbst.

Die Tarife 820 K Plus und Comfort Pro S (kirchliche Höherversicherung) sind private Krankenzusatzversicherungen für Kirchenmitarbeitende. Diese Zusatzversicherung müssen Sie selbst bezahlen. Ihr gesetzlich krankenversicherter Ehepartner und Ihre Kinder können die kirchliche Höherversicherung auch bekommen.

Wie bereits angekündigt, dürfen wir Ihnen unseren neuen Tarif vorstellen. Im Aktionszeitraum können Sie diesen zu Vorzugskonditionen abschließen.

ComfortPro S

Ihre Vorteile als Kirchenmitarbeitende sind:

- › Im Aktionszeitraum (01. Mai – 31. Juli 2024) kann der Tarif ohne Gesundheitsprüfung abgeschlossen werden.
- › Sie können den Tarif für sich und für Ihre Angehörigen abschließen. Zu den Angehörigen gehören Ihre Kinder (bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres) und Ihr Ehepartner/*in.
- › Das Ganze gibt es bereits ab 7,65 Euro für Kinder und 12,46 Euro für Erwachsene.

Die Leistungen des Tarifs ComfortPro S

40 % für Zahnbehandlungen:

- Zahnersatz (Kronen, Brücken, Prothesen)
- Kunststofffüllungen
- Inlays und Onlays
- Implantate

100 % für Behandlungen auf Auslandsreisen:

- unvorhergesehene ambulante und stationäre Behandlungen
- medizinisch notwendiger Krankentransport



100 % für stationäre Behandlungen in Folge eines Unfalls

- Privatärztliche Behandlungen durch den Chefarzt oder den Arzt des Vertrauens
- Unterbringung im 1- oder 2-Bett-Zimmer
- Freie Krankenhauswahl

50 % für alternative Heilmethoden:

Heilpraktiker, Ärzte für Naturheilverfahren und Osteopathie

Bis zu 250 € für Brillen und Kontaktlinsen



Wie hoch sind die Monatsbeiträge?

0 – 19 Jahre	7,65 €
20 – 29 Jahre	12,46 €
30 – 39 Jahre	17,43 €
40 – 49 Jahre	22,69 €
50 – 59 Jahre	29,71 €
60 – 64 Jahre	37,88 €

Wie bekomme ich ein Angebot?

Das Angebot wurde im April an den versicherbaren Personenkreis per Post geschickt. Sollte Ihnen das Angebot nicht mehr vorliegen, wählen Sie entweder den Onlineabschluss unter www.vkb.de/kirchen/aktion2024 oder fordern Sie einfach erneut das Angebot telefonisch unter folgender Telefonnummer an: 089-21 60 794060

Ich habe den Tarif 820 K Plus. Kann ich auch den Tarif ComfortPro S zu Aktionsbedingungen abschließen?

Beide Tarife gemeinsam sind nicht kombinierbar. Wenn Sie im Tarif 820 K Plus versichert sind, besteht kein Handlungsbedarf. Sie sind bereits bestens abgesichert.

Wo bekomme ich weitere Informationen?

Besuchen Sie uns gerne im Internet unter www.vkb.de/kirchen/aktion2024. Hier finden Sie alle Tarifinformationen, Unterlagen und einen Film.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch.

PS: Der Tarif kann auch online abgeschlossen werden.

Haben Sie sonstige Fragen?

Sie erreichen uns unter der Telefonnummer +49 89 2160-794060.

Alternativ können Sie uns auch gerne eine E-Mail senden an: beihilfe-firmen@vkb.de

Alle Berufe

„Bekomme ich Arbeitsbefreiung zur Pflege meiner operierten Katze?“

In der Regel nein. Die Pflege von Haustieren kommt im Katalog der Tatbestände für Arbeitsbefreiungen nicht vor. Der Dienstgeber wird daher vorschlagen, entweder für die Pflege der Katze Urlaub zu nehmen oder vorzuarbeiten beziehungsweise nachzuarbeiten. Manchmal ist das nicht möglich oder nicht sinnvoll. Dann kann der Dienstgeber entweder unbezahlte Arbeitsbefreiung anbieten oder bis zu drei Tage bezahlte Arbeitsbefreiung aus sonstigem dringenden Grund gewähren.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 29 Abs. 3 ABD Teil A, 1.

Alle Berufe

„Muss ich mich im Urlaub tatsächlich sofort krankmelden?“

Ja. Wer im Urlaub arbeitsunfähig erkrankt, erhält „Ersatz-Urlaubstage“. Dafür müssen aber zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

Die Arbeitsunfähigkeit muss ärztlich bescheinigt sein. Das gilt ab dem ersten Erkrankungstag. „Ersatz-Urlaub“ gibt es nur für attestierte Tage. Das gilt auch bei einem Auslandsaufenthalt.

Weiter ist gesetzlich vorgeschrieben, den Arbeitgeber schnellstmöglich über die Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Das gilt auch, während man noch im Urlaub ist. Die Meldung kann per E-Mail oder Telefon erfolgen. Sie hat die voraussichtliche Dauer

der Arbeitsunfähigkeit und gegebenenfalls die Adresse des Aufenthaltsorts im Ausland zu enthalten. Auch über eine Rückkehr während der Arbeitsunfähigkeit sind Arbeitgeber und Krankenkasse zu informieren.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 9 Bundesurlaubsgesetz (Ersatzurlaub), § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (Meldepflicht)

Alle Berufe

„Bekomme ich wirklich mehr Urlaubstage, wenn ich zum Juli oder August kündige?“

Ja, in gewissem Sinne. Im Grundsatz gilt: Wer unter dem Jahr ausscheidet, hat anteiligen Urlaubsanspruch. So steht es im ABD. Wer zum 30. Juni kündigt, bekommt daher genau 6/12 seines Jahresurlaubs.

Im Juli und August ist es anders. Nur während dieser beiden Monate übersteigt der gesetzliche Urlaubsanspruch den tariflichen. Und Gesetz geht in diesem Fall vor Tarif. Wer im Juli oder im August aufhört, hat daher bei einer 5-Tage-Woche Anspruch auf 20 gesetzliche Urlaubstage.

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

Der Urlaub muss tatsächlich genommen werden. Das Auszahlen von Urlaub kommt nur in Frage, wenn es nicht mehr möglich ist, den Urlaub zu nehmen.

Die Wermutstropfen: Es kommt vor, dass Beschäftigte beim Ausscheiden bereits zuviel Urlaub genommen haben. Scheiden Beschäftigte *in der zweiten Jahreshälfte* aus, kann der Arbeitgeber den Gegenwert zuviel genommener Tage vom Entgelt abziehen.

Ansonsten gilt, dass Urlaub nicht doppelt gewährt wird. Bei einem Arbeitgeberwechsel darf daher der neue Arbeitgeber im alten Arbeitsverhältnis zuviel gewährte Urlaubstage vom Urlaubsanspruch abziehen. Deshalb erhalten ausscheidende Beschäftigte eine „Urlaubsbescheinigung“ zur Vorlage beim neuen Arbeitgeber.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 26 ABD Teil A, 1. und Bundesurlaubsgesetz

Alle Berufe

„Kann ich meinem Arbeitgeber fristlos kündigen?“

Ja, aber nur aus „wichtigem Grund“. Eine fristlose Kündigung ist möglich, wenn es nicht zumutbar ist, auch nur vorübergehend in der Einrichtung weiterzuarbeiten. Es kann Vorfälle geben, die eine fristlose Kündigung durch Beschäftigte rechtfertigen.

Manchmal ist Beschäftigten jedoch nur die Kündigungsfrist zu lang. Dies ist kein Grund für eine fristlose Kündigung. In solchen Fällen sollten Beschäftigte versuchen, mit ihrem Dienstgeber zu verhandeln, um einen Kompromiss zu finden und einen einvernehmlichen Auflösungsvertrag abzuschließen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 626 Bürgerliches Gesetzbuch



Das gibt Ersatzurlaub. Aber Attestpflicht und Meldepflicht beachten.

Foto: contrastwerkstatt/stock.adobe.com