

„Verfügungszeit“ für pädagogisches Personal in Kitas

Alter, Schwerbehinderung und Gesundheit sind zu berücksichtigen

Die direkte Arbeit mit den Kindern (unmittelbare Arbeit) in Kindertagesstätten ist anstrengend, arbeitsintensiv und nicht zuletzt mit einem gewissen Lärmpotential verbunden. Zudem gibt es in Kindertagesstätten viele Beschäftigte, die schon älter und sehr lange in diesem Bereich tätig sind. Deshalb wurde von Mitarbeiterseite ein Antrag eingebracht, für ältere Beschäftigte die Möglichkeit zu schaffen, weniger „unmittelbare“ Arbeit am Kind, dafür mehr „mittelbare“ Arbeit in der Einrichtung auszuführen. Dabei sollte

der Anteil der gesamten mittelbaren Arbeit um einen entsprechenden Prozentsatz angehoben werden. Momentan darf die für die mittelbare Tätigkeit zur Verfügung stehende Arbeitszeit in einer Einrichtung 15 Prozent der gesamten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des gesamten pädagogischen Personals nicht unterschreiten. Da der Antrag der Mitarbeiterseite in der Kommission nicht die notwendige Mehrheit erhielt, wurde beschlossen, den Vermittlungsausschuss anzurufen. >>>



Thomas Pläßmann

Themen

- 5 MAV-Wahl – Dienstgeber in der Pflicht
Bischöfe ergänzen MAVO
- 12 Entgelterhöhung 1. Runde
Mindestens 1,4 % mehr
- 6 Kita-Kündigungstermine
Jetzt auch 31. August möglich
- 14 Arbeitgeberwechsel
Darauf sollte man achten
- 15 Kündigungsfrist und Jubiläumszeiten berechnen
- 20 Beurteilungs-Update für Lehrkräfte kirchlicher Schulen
- 4 Münchenezulage
Befristete Corona-Ausnahmen
- 4 Corona-Sonderzahlung bei Altersteilzeit und Sabbatjahr
- 7 Betriebsrente geht online
- 6 Pastoralreferenten
Entgelt-Nachteil behoben
- 7 Duales Studium geregelt
- 8 Wer geht – wer kommt
*Susanne Steiner-Püschel geht – Stefan Hoffmann kommt
Barbara Staudigl verabschiedet – Robert Eckstein folgt nach*
- 10 Nachrufe
Franz Meidert und Robert Simon
- 11 Berufe der Kirche
Redakteur beim Kirchenradio
- 24 Auf den Punkt gebracht
 - Kann der Arbeitgeber den Urlaubstermin einseitig festlegen?
 - Wie lang muss ich auf ein Zwischenzeugnis warten?
 - Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für das arbeitsfreie Wochenende?
 - Weiterarbeit in der Rente: Behalte ich meine Stufe?



Einigung im Vermittlungsverfahren

Der Vermittlungsausschuss unter Vorsitz des Präsidenten des Landesarbeitsgerichts München, Dr. Harald Wanhöfer, legte der Kommission nun einen Vermittlungsvorschlag vor.

Dieser enthielt die Empfehlung, die Belastungssituation unmittelbarer Arbeit bei der anteilmäßigen Zuteilung der Arbeitszeit für mittelbare Tätigkeit gerade bei älteren Beschäftigten zu berücksichtigen. Allerdings sollten bei dieser Verteilung auch schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte – soweit die Einschränkung für die unmittelbare Arbeit relevant ist – mit einbezogen werden. Diese Empfehlung sollte als Protokollnotiz in die Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen aufgenommen werden. Die Kommission stimmte dem Vorschlag nun in ihrer Frühjahrsvollversammlung zu. Die Protokollnotiz tritt am 1. Mai 2021 in Kraft.

ABD legt nur Untergrenze fest

Keine Einigung gab es in Bezug auf den zweiten Teil des Antrags der Mitarbeiterseite. Diese wollte in die Protokollnotiz zusätzlich mit aufnehmen, dass die definierte Untergrenze von 15 Prozent der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit des in einer Einrichtung tätigen pädagogischen Personals für die mittelbare Tätigkeit entsprechend zu erhöhen sei. Jedoch gab es von Dienstgeberseite in der Kommis-

sion die Zusage, dass ein entsprechendes Schreiben an die betroffenen Träger ergeht. Darin soll ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass in der Dienstordnung für das pädagogische Personal in katholischen Kindertageseinrichtungen festgeschrieben ist, dass es sich bei den 15 Prozent um

eine Mindestregelung handelt. Die für die mittelbare Tätigkeit zur Verfügung stehende Arbeitszeit kann – gerade mit Verweis auf die neue Protokollnotiz unter Berücksichtigung bestimmter Personengruppen – jederzeit höher liegen.

Josef Glatt-Eipert

Meine Meinung

Altersgerecht arbeiten in Kitas – eine Protokollnotiz ist besser als nichts



Es gibt einige Studien darüber, dass Beschäftigte aller Altersgruppen im Hinblick auf die mögliche Berufstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr oder darüber hinaus vor allem Verbesserungsbedarf sehen, was die Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem angeht. Auch der Wunsch nach gesundheitlich weniger belastenden Tätigkeiten und einer möglichen Arbeitszeitreduzierung wird häufig genannt. Diese Herausforderungen setzen ein vorausschauendes Personalmanagement und nachhaltigen langfristigen Arbeits- und Gesundheitsschutz voraus, um „altersrobuste“ Strukturen zu schaffen. In einer Kita können zusätzlich vielfältige Belastungen am Arbeitsplatz auftreten, wie Lärm, beengte Räumlichkeiten, nicht erwachsenengerechte Möbel, ungünstige Beleuchtung, Stress und die Teamsituation, um einige Beispiele zu nennen.

Arbeitgeber sind heute gefordert, eine „Kultur der Achtsamkeit für die Gesundheit“ der Beschäftigten zu entwickeln, um kompetentes Personal zu finden und zu binden.

Die neue Protokollnotiz in der Dienstordnung ist eine Empfehlung, die individuelle Belastungssituation von älteren Beschäftigten bei der unmittelbaren Arbeit besonders zu berücksichtigen.

Das Bayerische Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) unter-

scheidet in Paragraph 17 „Anstellungsschlüssel“ zwischen unmittelbarer Arbeit am Kind und mittelbarer Arbeit zu Zwecken der pädagogischen Vor- oder Nachbereitung für die Arbeit am Kind.

Leider steht die mittelbare Arbeit (ehemals Verfügungs- oder Vorbereitungszeit) in vielen Kitas nur auf dem Papier. Durch eklatanten Personalmangel und Fehlzeiten von pädagogischem Personal und den ständig wachsenden Aufgaben der Leitung, die aber immer noch im Anstellungsschlüssel eingerechnet ist und in der Arbeit mit den Kindern eingesetzt wird, arbeiten viele pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte nur am Kind. Sie bekommen kaum mittelbare Arbeit zugewiesen, obwohl die Dienstordnung ausdrücklich ein Mindestmaß dafür vorsieht. Dies kann ein zusätzlicher Stressfaktor werden.

Trotzdem ist die Protokollnotiz ein Anfang, um sich mit altersgerechtem Arbeiten auseinanderzusetzen. Dieses Thema geht alle an! Auch die jungen Beschäftigten werden älter und die Kräfte können nachlassen! Fazit: dranbleiben!

Meint Ihre

Susanne Steiner-Püschel

Susanne Steiner-Püschel

Im Wortlaut:

Die im Rahmen billigen Ermessens nach Satz 2 durch die Leitung vorzunehmende anteilmäßige Zuteilung von Arbeitszeit für mittelbare Tätigkeit trägt auch der Belastungssituation unmittelbarer Tätigkeit für ältere Beschäftigte Rechnung. Dies gilt auch für schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte, soweit die Schwerbehinderung oder die gesundheitliche Einschränkung zu einer besonderen Belastung führt.

§ 7 Abs. 2, ABD Teil C, 7.

Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen

Missverständnisse um Corona-Sonderzahlung



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

*Liebe Kollegin,
lieber Kollege,*

Wirbel und manche Verärgerung gab es rund um die Corona-Sonderzahlung im Dezember. Selten haben uns so viele Rückmeldungen zu einem Thema erreicht.

Die häufigste Frage und zugleich das größte Missverständnis:

War die Corona-Zahlung nicht ungerecht, da die Belastungen für die einzelnen Beschäftigten doch sehr verschieden waren?

Die Corona-Einmalzahlung hatte nichts – und zwar rein gar nichts – damit zu tun, wie stark Einzelne in der Corona-Zeit belastet waren. Für uns alle war es ein turbulentes und schwieriges Jahr, eine Herausforderung und für viele auch eine enorme Belastung – beruflich und privat. Viele Beschäftigte, auch sehr viele Führungskräfte, haben enorme Arbeit geleistet, um in der Krise die kirchlichen Dienste aufrecht zu erhalten. Das gilt für Kitas, Seelsorge, Bildungsarbeit, Unterricht, IT, Verwaltung und für viele andere Bereiche.

Hier zu unterscheiden, wer wie stark belastet war, wäre schlicht unmöglich gewesen. Das war aber auch gar nicht die Zielrichtung. Der Gesetzgeber hatte im Rahmen der wirtschaftlichen Fördermaßnahmen die Chance eröffnet, steuer-

und sozialabgabenfreie Sonderzahlungen im Corona-Jahr zu gewähren. Dies haben der kommunale öffentliche Dienst und die KODA genutzt. Der Preis dafür war eine Verzögerung bei den allgemeinen Entgelt-erhöhungen.

Warum haben die unteren Einkommensgruppen mehr erhalten?

Bei der Staffelung der Einmalzahlung spielten zwei Faktoren eine Rolle. Der erste ist ein steuerlicher: Je niedriger das Einkommen desto weniger Steuern kann man sparen. Deshalb bekamen die unteren Entgeltgruppen mehr. Der zweite Faktor ist ein tarifpolitischer: Bei der Entgelttrunde 2020 des öffentlichen Dienstes war es eine zentrale Forderung der Gewerkschaften, die Einkommen der unteren Entgeltgruppen überdurchschnittlich anzuheben. Die Entgelte sollten um einen Mindestbetrag von 150 Euro erhöht werden. Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Die höhere Einmalzahlung ist ein Ausgleich dafür, allerdings nur ein kleiner. Da wir im Bereich des ABD die Tabellenentgelte 1:1 vom kommunalen öffentlichen Dienst übernehmen, war es konsequent, auch die gestaffelten Corona-Zahlungen zu übernehmen.

Wurde hier, insbesondere Ordensgemeinschaften, unnötigerweise noch eine finanzielle Last auferlegt?

Beschleunigt durch die Corona-Krise sind einzelne Ordensgemeinschaften in eine schwierige finanzielle Lage geraten. Bereits bei der Kurzarbeitsregelung hatten wir entschieden, dass sie unter bestimmten Bedingungen geringere Zahlungen leisten können. Auch bei der Corona-Einmalzahlung konnte, bei nachgewiesener wirtschaftlicher Notlage, die Zahlung abgesenkt werden.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass alle kirchlichen Einrichtungen im Haushalt Entgeltsteigerungen ab September 2020 eingeplant hatten. Diese sind entfallen, da die Entgelte erst zum April 2021 angepasst wurden. Den Kosten durch die Corona-Sonderzahlung stehen also auch deutliche Einsparungen gegenüber.

Warum war die Sonderzahlung von einem Stichtag abhängig?

Manche Beschäftigte gingen leider leer aus, weil sie zum Beispiel zwischen März und Oktober in Elternzeit waren oder am 1. Oktober bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Warum gab es die Stichtagsregelungen? Jede Regelung über eine Einmalzahlung hat Stichtage, um entscheiden zu können, wer sie bekommt und wer nicht. Der 1. Oktober war naheliegend, weil die Vereinbarung über die Zahlung im Oktober getroffen wurde. Und als Bezugsmonate haben sich März bis Oktober angeboten, da ab März die Corona-Krise akut wurde.

Und jetzt möchte ich noch Danke sagen für Ihre Fragen und Rückmeldungen. Denn nur Fragen, die uns auch gestellt werden, können wir beantworten. Das Redaktionsteam wünscht Ihnen eine gewinnbringende Lektüre dieses Heftes. Und wenn Sie dann Fragen oder Anmerkungen haben: auf Seite 8 stehen die Telefonnummern Ihrer KODA-Vertreterinnen und -Vertreter.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler

Corona-Ausnahme für Münchenezulage

Zum Mai 2020 wurde die Ballungsraumzulage für den Verdichtungsraum München an die neue Regelung der Stadt München angepasst. Die Kosten für die Zulagen haben sich dadurch mehr als verdoppelt. Einzelne kirchliche Arbeitgeber sind durch die Corona-Krise in erhebliche finanzielle Schwierigkeiten geraten. Für diese hat die KODA jetzt eine befristete Sonderregelung geschaffen. Nicht betroffen davon sind Pfarrgemeinden, Kita-Verbände und die Erzdiözese selbst. Diese Einrichtungen sind weitgehend kirchensteuerfinanziert beziehungsweise staatlich refinanziert.

Absenkung nur wenn Zahlungsfähigkeit gefährdet

Anders sieht es bei einigen selbstständigen Vereinen, Ordensgemeinschaften und anderen Rechtsträgern aus. Hier kommt es wohl zum Teil zu erheblichen Einnahmeausfällen in Folge der Corona-Krise. Die Kommission hat daher beschlossen, diesen Einrichtungen eine vorübergehende Absenkung der Münchenezulage zu gestatten. Die Absenkung setzt voraus, dass nur so die aktuellen finanziellen Verpflichtungen erfüllt werden können. In der Zeit der Absenkung wird lediglich die Ballungsraumzulage des Freistaats gewährt. Eine Absenkung ist nur für den Zeitraum von 1. März bis 31. Dezember 2021 gestattet. Zwingende Voraussetzung ist, dass zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung eine entsprechende Dienstvereinbarung geschlossen wird. Ohne Einverständnis der Mitarbeitervertretung ist eine Absenkung nicht möglich.

Dienstgeber muss Notlage darlegen

In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung hat der Dienstgeber die wirtschaftliche Notlage den Beschäftigten in einer Mitarbeiterversammlung zu erläutern. Ist aufgrund der Situation eine Versammlung nicht möglich, sind die Beschäftigten in Textform zu informieren. Die Notlage muss in Form eines wirtschaftlichen Lageberichts im Sinne von § 27a MAVO dargelegt werden. Dieser enthält zum Beispiel Informationen zu Verlusten, Risikolage und Liquidität.

Die Mitarbeiterseite der KODA stimmte der Ausnahmeregelung nur aufgrund

der Corona-Situation zu. Sie erklärte, dass sie die Verlagerung tariflicher Fragen und Entscheidungen auf die Einrichtungsebene äußerst kritisch sieht. Hier sei enormes Fachwissen erforderlich und es bestünde die Gefahr, dass Beschäftigte und manche Mitarbeitervertretungen überfordert würden.

Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vereinbarten daher Gespräche aufzuneh-

men, wie künftig im Rahmen der KODA auf wirtschaftliche Notlagen einzelner Einrichtungen reagiert werden kann.

Manfred Weidenthaler

Details und Rechtsgrundlage: Protokollnotiz zu § 2 Abs. 4 - 6 ABD Teil D, 8. Allgemeine Informationen zur München- und Ballungsraumzulage im KODA Kompass Nr. 76 vom März 2020



Weiterer Corona-Beschluss. Einrichtungen im Verdichtungsraum München, die in ihrer Zahlungsfähigkeit bedroht sind, können die Zahlung der Münchenezulage aussetzen.

Foto: juliasudnitskaya/stock.adobe.com

Corona-Sonderzahlung in Altersteilzeit und Sabbatjahr

Vollauszahlung in der Ansparphase geboten

Corona-Beihilfen können nur bis 30. Juni 2021 steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden. Die von der KODA beschlossene Corona-Sonderzahlung war im Grundsatz mit dem Dezember-Entgelt auszuzahlen. Einige Bezügestellen haben die Corona-Sonderzahlung an Beschäftigte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit und in der Ansparphase des Sabbatjahrmodells jedoch nicht in voller Höhe ausgezahlt. Der nicht ausgezahlte Betrag wurde in diesen Fällen dem Wertguthaben der Beschäftigten gutgeschrieben. Die Auszahlung erfolgt dann später in der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder des Sabbatjahrmodells.

Dieses Vorgehen ist tarifkonform und zulässig.

Es ist jedoch dringend anzuraten, abweichend vorzugehen. Erfolgt eine Auszahlung erst nach dem Juni 2021, fallen Steuer und Sozialversicherung an. Dies geht zu Lasten sowohl der Beschäftigten als auch des Dienstgebers. Um dies zu vermeiden, ist eine vorgezogene Auszahlung erforderlich. Damit rechtliche Klarheit besteht, sollten die betroffenen Beschäftigten informiert werden, dass es sich um eine vorgezogene vollständige Auszahlung handelt.

Manfred Weidenthaler

MAV-Wahl – Dienstgeber in der Pflicht

Bischöfe ergänzen Wahlvorschriften im Corona-Jahr

Für Beschäftigte und Führungskräfte war das letzte Jahr sehr herausfordernd. Fast täglich mussten im Zusammenhang mit Corona in den Einrichtungen immer neue Fragen nach bestem Wissen geklärt werden.

Die Liste der Fragen war lang. Sie reichte von Hygienevorschriften, Änderungen der Dienstpläne, Aufbau von Minusstunden, Umgang mit Urlaubstagen, Schutz von besonders gefährdeten Beschäftigten bis hin zur Einführung von Kurzarbeit und Einschnitten bei Zahlungen.

Diese Fragen stehen in Pfarreien, Kitas, Schulen und allen anderen kirchlichen Einrichtungen in der Mitverantwortung der Beschäftigten. Die Mitarbeitervertretungen, MAVen, waren und sind dabei Partner des Dienstgebers. Gemeinsam erdachte und errungene Lösungen sind oft besser und sie finden mehr Akzeptanz als einsam von oben angeordnete.

Die Bischöfe nennen das Prinzip der gemeinsamen Verantwortung „Dienstgemeinschaft“. Damit diese Dienstgemeinschaft wirksam gelebt werden kann, sind in allen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten bis 30. Juni Mitarbeitervertretungen zu wählen. Das gilt auch für Einrichtungen, die dies bislang versäumt haben.

Dienstgeber verantwortlich für die Bildung eines Wahlvorstands

Im Hinblick auf die derzeitige Situation haben die Diözesanbischöfe die Pflichten der kirchlichen Arbeitgeber durch eine

Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung erweitert.

Soweit bei einem Rechtsträger noch keine MAV besteht, hat der jeweilige Dienstgeber folgendes zu veranlassen:

- Einberufung einer Mitarbeiterversammlung, die einen Wahlausschuss wählt.
- Neu: Ist dies in Präsenz nicht möglich, kann die Versammlung mittels neuer Kommunikationstechnologien erfolgen. Allerdings müsste gewährleistet sein, dass alle teilnehmen können und dass Dritte vom Inhalt keine Kenntnis nehmen können.
- Neu: Ist das nicht möglich, ist „der Dienstgeber verpflichtet“ einen aus drei oder fünf Personen bestehenden Wahlausschuss zu bestellen.

Je nach Rechtsform und Struktur des Arbeitgebers ist zum Beispiel der Pfarrer, der Abt, die Geschäftsführung oder die Verwaltungsleitung für die Umsetzung der Regelung verantwortlich.

Durch die Erweiterung der Mitarbeitervertretungsordnung haben die Bischöfe sichergestellt, dass MAV-Wahlen nicht an Corona scheitern können. Bei der anschließenden Durchführung der MAV-Wahl werden die Wahlausschüsse durch die „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften“ unterstützt. Deren Kontaktdaten sind im KODA Kompass Nr. 79 vom Februar 2021 zu finden, zum Download unter www.kodakompass.de

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: neue Fassung § 4, § 10 und § 11a Mitarbeitervertretungsordnung.



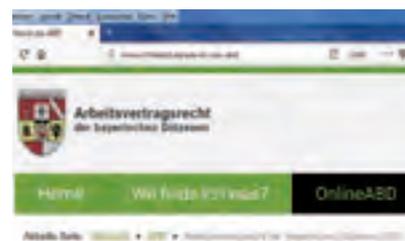
Neue Regelung für Einrichtungen ohne MAV. Der Dienstgeber hat in den nächsten Wochen einen Wahlvorstand einzusetzen, falls keine Mitarbeiterversammlung möglich ist.

Foto: Alessandro Basciolli / rock.adobe.com

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.

KODAKompass: 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.

Kita-Kündigungstermine praxisgerechter

Pädagogisch Beschäftigte können jetzt auch zum 31. August kündigen

Pädagogische Beschäftigte wollen die Einrichtung oft zum Beginn des Kindergartenjahres wechseln. Wenn ihre kündigungsrelevante Beschäftigungszeit schon ein Jahr oder länger ist, standen sie bislang vor einem Problem. Sie konnten nicht zum 31. August kündigen, sondern nur zum Quartalsende. Wenn sie zum Beginn des neuen Kindergartenjahres wechseln wollten, blieben nur der 30. Juni oder der 30. September. Beides sind pädagogisch ungünstige Zeitpunkte für einen Stellenwechsel.

Die Bayerische Regional-KODA hat daher beschlossen, pädagogischen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen auch die Kündigung zum 31. August zu ermöglichen. Zu den pädagogischen Beschäftigten zählen Ergänzungskräfte, Fachkräfte und Leitungen.

Beispiel: Eine Kinderpflegerin ist seit fünf Jahren in einem Pfarrkindergarten tätig. Sie möchte zum Beginn des nächsten Kindergartenjahres in den Natur-Kindergarten der Nachbarpfarrei wechseln. Sie steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Daher beträgt laut § 34 ABD Teil A, 1. ihre Kündigungsfrist drei Monate zum Quartalsende. Bislang musste sie entweder zum Termin 30. Juni oder zum Termin 30. September kündigen, wenn sie im neuen Kita-Jahr in der anderen Einrichtung anfangen wollte. Jetzt kann sie die Kündigung alternativ auch zum 31. August aussprechen. Die Kündigungsfrist selbst bleibt unverändert. Das heißt, sie muss die Kündigung drei Monate vorher gegenüber ihrem Arbeitgeber schriftlich erklären. Vom 31. August drei Monate zurückgerechnet ergibt den 31. Mai als spätestes Datum, bis zu dem die Kündigung beim Dienstgeber eingegangen sein muss.

Der neue Kündigungstermin gilt nur für die Kündigung durch Beschäftigte. Kündigt der Dienstgeber, bleibt es bei den bisherigen Terminen.

Wie schon bisher können Beschäftigte und Dienstgeber auch einen beliebigen anderen Zeitpunkt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren. Das geht aber nur freiwillig und einvernehmlich

durch einen Auflösungsvertrag, auch als Aufhebungsvertrag bezeichnet.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 3 der Anlage zu § 44 ABD Teil A, 1.



Pädagogisch sinnvoller. Bislang war eine Kündigung zum Ende des „Kindergartenjahres“ meist ausgeschlossen. Dabei ist der Wechsel zum 31. August in der Regel für Beschäftigte und Einrichtungen vorteilhafter.

Foto: motorradcbr/stock.adobe.com

Höhergruppierung zum Pastoralreferenten

Ungewollte Benachteiligung korrigiert

Mit Wirkung zum 1. September 2019 wurde eine neue Entgeltordnung für Pastoralassistentinnen und -assistenten und Pastoralreferentinnen und -referenten von der Kommission verabschiedet.

Dabei wurde geregelt, dass Pastoralassistentinnen und -assistenten, die nach einer dreijährigen Ausbildung eine Stelle als Pastoralreferentin oder -referent bekommen, in Entgeltgruppe 13 Stufe 3 eingruppiert sind. Was damals nicht bedacht wurde, waren die Pastoralassistentinnen und -assistenten, die am 1. September 2017 ihre Ausbildung begonnen haben und in Entgeltgruppe 11 Stufe 1 eingruppiert wurden. Diese wurden nämlich nach Wirksamwerden der Neuregelung zum 1. September 2019 nach vorher zweijähriger Tätigkeit als Pastoralassistentinnen und -assistenten von Entgeltgruppe 11 Stufe 2 in Entgeltgruppe 12 Stufe 2 höhergruppiert.

Die Stufenlaufzeit in Stufe 2 begann aber wieder von vorne. Dies hatte zur Folge, dass sie bei einer Stellenübernahme als Pastoralreferentin beziehungsweise Pastoralreferent zum 1. September 2020 in Entgeltgruppe 13 Stufe 2 gekommen wären. Die Kommission sah hier eine Ungleichbehandlung, die nicht gewollt war. Auch diese Beschäftigten sollten nach dreijähriger Tätigkeit als Pastoralassistentinnen oder -referenten sofort in Entgeltgruppe 13 Stufe 3 eingruppiert sein. Die richtige Eingruppierung ist natürlich rückwirkend zum entsprechenden Höhergruppierungsdatum vorzunehmen. Da diese Problematik nur wenige Beschäftigte in einzelnen Diözesen betraf, wurde in der Kommission vereinbart, dies auf dem Vollzugsweg ohne Änderung der Entgeltordnung zu regeln.

Josef Glatt-Eipert

Das komplette
Tarifrecht
unter
www.onlineABD.de

Betriebsrente geht online

Neues Versichertenportal der Versorgungskammer

Ab sofort bietet die „BVK – Zusatzversorgung“ allen bei ihr Versicherten ein neues Online-Portal. Fast alle kirchlichen Beschäftigten in Bayern sind über ihren Dienstgeber bei der „Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden (ZKdbG)“, so ihr offizieller Name, pflichtversichert.

Die Beschäftigten finden in dem neuen Portal die Unterlagen zu ihrer Betriebsrente, insbesondere den Versicherungsverlauf und bereits erreichte Anwartschaften. Auch der Schriftverkehr ab Freischaltung ist dort hinterlegt und einsehbar. Komfortabel, wenn man ein Schreiben nicht mehr findet.

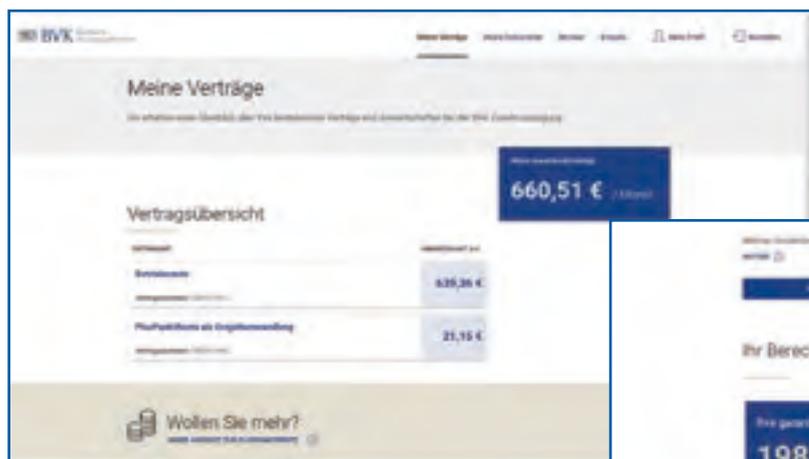
Der größte Vorteil für Versicherte dürfte aber der PlusPunktRenten-Rechner sein. Wer sich für eine Aufstockung seiner Betriebsrente durch Entgeltumwandlung oder Riestervertrag interessiert, kann sich hier in Echtzeit Modellberechnungen machen lassen. So erfahren Beschäftigte mit wenigen Mausklicks, was 50 oder 100 Euro Einzahlung im Monat bis zum Beginn der Regelaltersrente später an zusätzlicher Rente bringen würden.

Bei einem Riestervertrag wird errechnet, was Eigenbeitrag plus staatliche Förderung erbringt. Bei der Entgeltumwandlung

kommt der Rechner allerdings an eine Grenze. Der Rechner kann nur ausrechnen, wieviel Rente es für eine bestimmte Brutto-Einzahlung gibt. Wie viel Steuer- und Sozialversicherung Beschäftigte sparen, weiß der Rechner nicht. Hier muss man zum Beispiel auf die Steuerrechner im Internet zurückgreifen. Auch der Dienstgeberzuschuss von bis zu 15 Prozent auf Entgeltumwandlungen wird nicht berücksichtigt. Näheres zum Prinzip der Entgeltumwandlung im KODA Kompass 79 vom Februar 2021.

Wer sich für das neue Portal registrieren möchte, kann dies unter <https://versichertenportal.bvk-zusatzversorgung.de> tun. Die Adresse muss ohne www. eingegeben werden. Per Post wird dann das Start-Passwort zugesandt.

Manfred Weidenthaler



Übersichtlich. Ein Blick in das neue Betriebsrenten-Portal.



Zwei auf einen Streich

Duales Studium geregelt

Duale Studiengänge, bei denen man sowohl einen Studienabschluss (Bachelor) als auch den Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufs erwirbt, erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. Dem Vorbild des öffentlichen Dienstes folgend, hat die Kommission diese Ausbildungsform nun in einem neuen Teil E, 4. des ABD geregelt.

Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen erhalten ein Studienentgelt wie die Auszubildenden ihrer jeweiligen Ausbildungsrichtung sowie

eine monatliche Zulage von 150 Euro. Eventuelle Studiengebühren trägt die ausbildende Einrichtung. Auch die sonstigen Vertragsinhalte wie etwa 30 Tage Urlaub, eine Abschlussprämie von 400 Euro, eine zusätzliche Altersvorsorge oder die Erstattung von Familienheimfahrten sind wie bei den Auszubildenden geregelt.

Werden die Studierenden nach Abschluss ihres ausbildungsintegrierten dualen Studiums entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen,

müssen sie mindestens fünf Jahre bei ihrem Ausbildungsbetrieb beruflich tätig bleiben. Ansonsten sind sie verpflichtet, Studienentgelt und -gebühren zurückzuzahlen. Sollten sie aus eigenem Verschulden eine Prüfung endgültig nicht bestehen oder ihr duales Studium kündigen, müssen sie die entstandenen Entgelte und Gebühren erstatten.

Obwohl diese Ausbildungsform im kirchlichen Bereich noch weitgehend unbekannt ist, kann sie ein attraktives Angebot sein, um neue Fachkräfte zu gewinnen. Es wird interessant sein zu beobachten, wo Dienstgeber hier neue Wege beschreiten werden.

Robert Winter

Leidenschaftlich und engagiert

Susanne Steiner-Püschel verlässt die KODA

Über 22 Jahre lang engagierte sich Susanne Steiner-Püschel, Erzieherin und Leiterin einer Nürnberger Kindertagesstätte, in der Kommission. Die Vertreterin der Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg verabschiedete sich Ende Februar in den Ruhestand.

Ihren Schwerpunkt setzte sie im Engagement für die Arbeitsbedingungen in den Kindertagesstätten. Viele Jahre war

sie Sprecherin des Arbeitskreises pädagogisches Kindertagesstätten-Personal in der KODA.

Leidenschaftlich, ausdauernd und mit viel Herzblut rang sie um viele größere und kleinere Verbesserungen. Im Blick hatte sie dabei immer auch die Umsetzung des kirchlichen Tarifrechts in den Einrichtungen vor Ort. So war sie zum Beispiel Vorkämpferin bei der Anwendung der Arbeitszeitkonten-

regelung in den Kindertagesstätten ihrer Erzdiözese. Zudem war sie viele Jahre Vorsitzende ihrer Mitarbeitervertretung.

Steiner-Püschel war immer klar, dass Verbesserungen in grundlegenden Fragen nur auf dem Weg über den öffentlichen Dienst und im Schulterschluss mit den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes erreicht werden können. Als aktives ver.di-Mitglied engagierte sie sich daher

Wechsel auf Dienstgeberseite

Barbara Staudigl geht – Robert Eckstein kommt

Barbara Staudigl schied zum 28. Februar 2021 aus dem Dienst der Diözese Eichstätt und damit auch aus der Bayerischen Regional-KODA aus. Für sie übernimmt nun Robert Eckstein die Aufgaben in der Kommission.

Prof. Dr. Barbara Staudigl, die von März 2018 bis Februar 2021 in der Kom-

Tätigkeit als Stiftungsdirektorin viel Freude und Erfolg.

Für Barbara Staudigl rückte ab März 2021 der Leiter der Personalverwaltung im Eichstätter Ordinariat, Robert Eckstein, auf Dienstgeberseite in die Kommission nach. Der 50-jährige Eckstein ist Jurist und arbeitete vorher als selbstständiger Rechts-



Foto: G. Hofmann

mission war, brachte selbst jahrelange Erfahrung im Schuldienst mit. Sie setzte sich sehr engagiert vor allem für die Belange der Lehrerinnen und Lehrer im kirchlichen Dienst ein.

Staudigl wird ab 1. März 2021 die Leitung der Stiftung „Katholische Bildungsstätten für Sozialberufe in Bayern“ übernehmen. Die Stiftung ist Trägerin von Schulen, vor allem aber der Katholischen Stiftungshochschule in München und Benediktbeuern mit rund 2.500 Studierenden. Die Kommission verabschiedete Staudigl im Rahmen der Frühjahrs-Vollversammlung 2021 und wünschte ihr für ihre neue



Foto: M. Gabler

anwalt und als Leiter der Vertragsabteilung in einem Neumarkter Unternehmen. Neben Gesellschafts- und Vertragsrecht war er vor allem zuständig für den Bereich Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht. Zum 1. April 2020 hat er als Nachfolger des ehemaligen KODA-Mitgliedes Rainer Kastl die Leitung der Personalverwaltung im Ordinariat Eichstätt übernommen. Zugleich fungiert er als Dienstgebervertreter gegenüber der MAV. In der Frühjahrs-Vollversammlung wurde Robert Eckstein in der Kommission herzlich begrüßt und ihm ein erfolgreicher Einstand in seine neue Aufgabe gewünscht.

Josef Glatt-Eipert

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

Diözese Würzburg

Ralph Stapp 06021/392140

Dorothea Weitz 0931/38665710

Diözese Eichstätt

Josef Glatt-Eipert 0841/93151818

Renate Ziller 08421/50248

Diözese Augsburg

Anna-Maria Dallinger 0821/31669136

Christian Dorn 08331/92671174

Klaus Probst 0160/92827852

Entsante GEWERKSCHAFTSVERTEPETER

Walburga Krefting (KEG)

089/236857700

Martin Laußer (IG BAU)

08158/9076088

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

in ihrer Gewerkschaft für die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes.

Über den Kindertagesstätten-Bereich hinaus war ihr Gerechtigkeits für alle Kirchenbeschäftigten ein wichtiges Anliegen. In der Sache war sie dabei deutlich und wenn nötig scheute sie auch den Konflikt nicht. Durch ihre offene, freundliche Art und ihr stetes Bemühen um Lösungen im Konsens erwarb sie sich

große Wertschätzung auf Dienstgeber- und Dienstnehmerseite.

Nicht zuletzt gehört sie zu den Gründervätern und -müttern der Informationsarbeit der Kommission. Sie war 1998 eine der Miterfinderinnen des KODA Kompass und Mitglied im ersten Redaktionsteam.

Aufgrund der derzeitigen Situation musste die Verabschiedung von Susanne Steiner-Püschel im Rahmen einer Vi-

deokonferenz der KODA erfolgen. Mit einem großen Applaus und Dankesworten verabschiedete sich die Kommission von ihrem langjährigen Mitglied und wünschte Susanne Steiner-Püschel alles Gute und Gottes Segen für ihren Ruhestand.

Manfred Weidenthaler

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

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

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

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

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 080 95/87 10 22
Franz Dirnberger 086 62/66 55 05
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84
Robert Winter 089/21 37 14 85

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



Stefan Hoffmann folgt auf Susanne Steiner-Püschel. ABD-Übergabe in Bamberg.

Neuer Vertreter der Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg in der KODA ist Stefan Hoffmann. Er folgt Susanne Steiner-Püschel nach, die in den Ruhestand getreten ist. Hoffmann (Jahrgang 1963), Diplom-Theologe, ist seit 1990 im Dienst der Erzdiözese Bamberg. Er ist als Radio- und Fernsehjournalist im Referat Öffentlichkeitsarbeit als Fernsehredakteur tätig und gehört somit dem Bereich Verwaltung an.

Text und Foto: Johannes Hoppe

Er prägte die KODA mit – Nachruf auf Franz Meidert

Die Bayerische Regional-KODA trauert um ihr ehemaliges langjähriges Mitglied und ihren ehemaligen Vorsitzenden Franz Meidert. Er ist am 15. Dezember 2020 im Alter von 92 Jahren verstorben. Diözesanrechtsdirektor i.R. Franz Meidert war als Dienstgebervertreter der Diözese Augsburg von 1980 bis 1992 Mitglied der Bayerischen Regional-KODA und der Zentral-KODA.

Der Verstorbene war maßgeblich an der Grundentscheidung für ein einheitliches Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen auf Grundlage des Bundesangestelltentarifvertrags (BAT) beteiligt. Zu dieser Anbindung an den öffentlichen Dienst gehörte von Anfang an die automatische Übernahme von Entgelterhöhungen des öffentlichen Dienstes.

Franz Meidert hat die Bayerische Regional-KODA von 1984 bis 1990 als Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender entscheidend mitgeprägt. Er achtete stets darauf, dass im neu entstehenden

Arbeitsvertragsrecht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Für ihn war die Grundordnung des kirchlichen Dienstes nicht nur ein Papier der Bischöfe. Vielmehr lebte er das Grundprinzip der Dienstgemeinschaft: Alle in einer Einrichtung der Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf ihre arbeitsrechtliche Stellung dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann. Deshalb war es für Meidert selbstverständlich, dass in der Kirche Dienstgeber und Dienstnehmer in besonderer Weise vertrauensvoll zusammenarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig unterstützen.

Fairness, Offenheit und Dialogbereitschaft waren nur einige Merkmale, die seine 12-jährige Mitgliedschaft in der KODA entscheidend prägten und ihm eine besondere Wertschätzung auch bei der KODA-Mitarbeiterseite einbrachte. Mit persönlichem Einsatz und großem Engage-



Zeitzeuge der ersten Stunde. Anlässlich des KODA-Jubiläums wurde Meidert 2020 interviewt. Foto: G. Riffert

ment hat sich Franz Meidert um die Belange und Ziele der Bayerischen Regional-KODA und der Zentral-KODA verdient gemacht. Die Bayerische Regional-KODA wird dem Verstorbenen in dankbarer Erinnerung ein ehrendes Gedenken bewahren.

*Hans Reich,
ehemaliger KODA-Vorsitzender*

Er war ein politisches „Schwergewicht“ – Dr. Robert Simon verstorben

Im Alter von 83 Jahren verstarb am 2. Januar 2021 der frühere Münchner Generalvikar Dr. Robert Simon. Fast 20 Jahre stand der gebürtige Münchner an der Spitze der Diözesanverwaltung. Noch länger, 25 Jahre, war Simon Dienstgebervertreter in

der Bayerischen Regional-KODA. Sein Wort hatte großes Gewicht in der Kommission, auf Dienstgeberseite und auf Dienstnehmerseite. Bis zu seinem Wechsel in den Ruhestand 2009 eröffnete er gerade in verfahrenen und ausweglos scheinenden

Situationen immer wieder als „ehrlicher Makler“ Lösungsperspektiven.

Mit seiner bodenständigen, herzlichen und offenen Art erwarb er sich Respekt und Wertschätzung über seine Erzdiözese hinaus. Auf sein Wort war stets Verlass, Ablehnungen begründete er sachlich und gegenteilige Meinungen respektierte er. Lagerdenken war ihm fremd.

Als Generalvikar war er ein wichtiges Bindeglied zur Freisinger Bischofskonferenz. Der ausgewiesene Skeptiker gegenüber zentralen, für ganz Deutschland geltenden Regelungen trug auch wesentlich zur Eigenständigkeit des kirchlichen Tarifrechts in Bayern bei. Besonders am Herzen lagen ihm stets die Seelsorge und angemessene Regelungen für pastorale Berufe.

Mit der Verleihung des Bundesverdienstkreuzes wurde ausdrücklich auch seine KODA-Arbeit gewürdigt. Die Kommission wird ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Manfred Weidenthaler



Abschiedsworte. Im Dezember 2009 wurde Generalvikar Dr. Robert Simon im Kreis der KODA verabschiedet.

Foto: Ch. Spannagl

Auch das sind Berufe der Kirche

Immer auf Sendung Redakteur beim kirchlichen Radio



Foto: Johannes Heim

Auch bei der katholischen Kirche gibt es täglich neue Nachrichten. Bernhard Löhlein ist Redakteur bei Radio K1, dem kirchlichen Sender aus dem Bistum Eichstätt. Er bereitet aktuelle Informationen aus dem kirchlichen Leben der Diözese auf und befasst sich darüber hinaus mit vielen interessanten, aber auch brisanten kirchlichen und gesellschaftlichen Themen.

Alle Diözesen haben ein Kirchenradio

In allen bayerischen Diözesen gibt es einen Hörfunk, der regelmäßig Radiobeichte aus dem Alltagsgeschehen innerhalb der Kirche sendet. Die Redakteurinnen und Redakteure arbeiten aufgrund der Vielfalt der Themen mit vielen anderen Berufs-

gruppen zusammen, wie zum Beispiel mit Redakteurinnen und Redakteuren im Internet- und Printbereich, mit Beschäftigten im Bereich der Mediengestaltung und Fachleuten aus dem pastoralen Bereich. Kirchliche Radioredakteure sind meist der Medien- und Öffentlichkeitsarbeit in den Ordinariaten zugeordnet. Eine Ausnahme bildet die Erzdiözese München und Freising, in der der Hörfunk dem St. Michaelsbund angegliedert ist. Kamen früher die Beschäftigten eher aus theologischen Fachrichtungen, zum Beispiel Pastoral- oder Gemeindereferentinnen und -referenten mit Zusatzausbildung im Pressebereich, sind es heute verstärkt Redakteurinnen und Redakteure mit pastoralen Zusatzausbildungen. Die Hörfunkprogramme richten sich an alle Interessierten, ob Christen oder

Nichtchristen, Gottesdienstbesucher oder kirchlich Distanzierte. Ansatzpunkt der Sendungen ist meistens, was Menschen aus christlicher Sichtweise bewegt.

Themen finden sich täglich

Radioredakteurinnen und -redakteure nehmen in den Blick, was gerade die Menschen bewegt und bereiten diese Themen aus christlicher Sichtweise journalistisch auf. Daneben werden Themen aus dem spirituellen Bereich und Themen, die die Nöte der Menschen ansprechen, aufgegriffen. Redakteurinnen und Redakteure sind hier schnell in einer Zwittersituation: Sie sollen Positionen der Kirche darstellen ohne „kirchliche Hofberichterstatte“ zu sein. Auch brisante kirchliche Themen wie zum Beispiel Frauenpriestertum oder Homosexualität sollen angepackt werden. Neben solch sensiblen Themen kommt jedoch auch die Unterhaltung nicht zu kurz. Aufbereitet werden diese Themenbereiche in den Alltagssendungen, in Gesprächsbeiträgen oder in Podcasts. Die meisten Redaktionen beliefern neben einer eigenen Radiosendung auch private Rundfunksender mit religiösen Beiträgen. In Eichstätt gibt es bei Radio K1 regelmäßige Kurzbeiträge, das Magazin „Sonntag Morgen mit Radio K1“ und täglich im Wechsel mit der evangelischen Kirche die „Gedanken zum Tag“.

Nach Bernhard Löhlein finden die nachhaltigsten Gespräche nicht unbedingt immer mit hochrangigen Persönlichkeiten statt, sondern oft sind es die Gespräche mit Menschen in Ausnahmesituationen, in denen man spürt, wo einen das Leben hinführen kann; zum Beispiel Gespräche mit Obdachlosen oder mit Menschen, deren Kind gestorben ist. Dies sind dann oft die Beiträge, die einen stumm und leise machen, so der Eichstätter Radio-Redakteur.

Josef Glatt-Eipert

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: 66 000

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

Entgelterhöhung, die erste Runde

Zum 1. April 2021 sollen die Entgelte um mindestens 1,4 Prozent steigen

Bei Redaktionsschluss dieses Heftes gab es noch immer keinen Entgelttarifvertrag für den kommunalen öffentlichen Dienst. Die Redaktionsverhandlungen dauern schon mehrere Monate an. In diesen Verhandlungen werden die Details von Tarifverträgen festgelegt und „der Teufel steckt oft im Detail“.

Daher stehen die hier abgedruckten Tabellen unter einem doppelten Vorbehalt. Zum einen unter dem Vorbehalt, dass der Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen

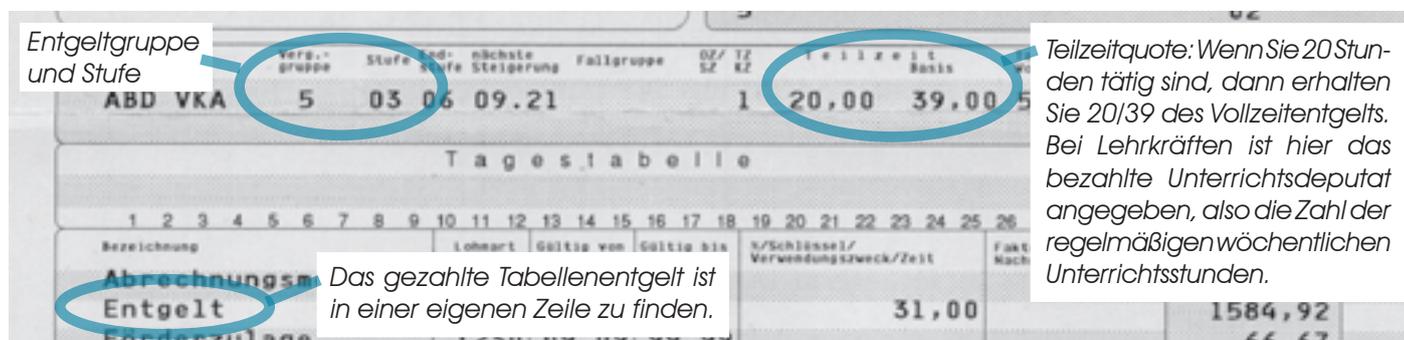
Dienstes noch nicht unterschrieben ist. Zum anderen unter dem Vorbehalt, dass die Bayerische Regional-KODA nichts Abweichendes beschließt. Voraussichtlich werden aber beide Hürden in Kürze genommen sein.

Und dann wird es, gegebenenfalls rückwirkend, ab April 2021 für die Beschäftigten 1,4 Prozent mehr Geld geben. Zusätzlich wurde vereinbart, dass die Erhöhung mindestens 50 Euro betragen muss. Dies hat zur Folge, dass der Zugewinn in

den unteren Entgeltgruppen höher als 1,4 Prozent ist. In der Niedrig-Entgeltgruppe 1 Stufe 2 beträgt der Wert zum Beispiel 2,6 Prozent. In der Entgeltgruppe S 3 Stufe 4 beträgt er 1,7 Prozent.

Dynamische Zulagen werden einheitlich um 1,4 Prozent angehoben. Auszubildende erhalten 25 Euro mehr im Monat.

Die zweite Erhöhungsrunde folgt im April 2022. Dann steigen die Entgelte um weitere 1,8 Prozent, für Auszubildende um weitere 25 Euro. *Manfred Weidenthaler*



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 1. April 2021, vorläufige Tabelle)

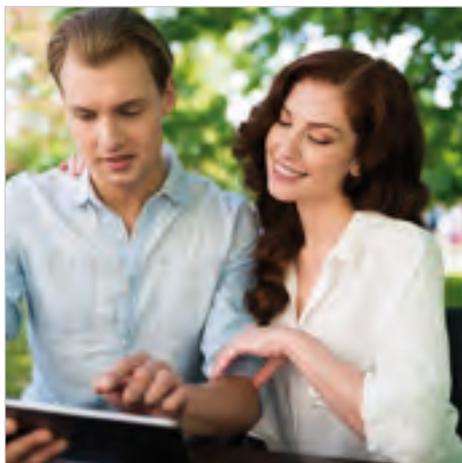
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15 Ü		6 090,93	6 751,47	7 377,25	7 794,47	7 891,78
15	4 928,35	5 263,48	5 637,30	6 147,62	6 672,58	7 017,95
14	4 462,65	4 766,11	5 162,41	5 602,17	6 092,39	6 444,31
13	4 113,41	4 445,99	4 824,60	5 235,66	5 719,35	5 981,85
12	3 686,55	4 069,25	4 516,49	5 012,74	5 595,03	5 871,32
11	3 558,11	3 910,10	4 240,84	4 599,68	5 090,78	5 367,08
10	3 430,51	3 706,30	4 019,82	4 359,85	4 738,50	4 862,83
9c	3 330,42	3 576,45	3 844,01	4 132,31	4 442,23	4 664,40
9b	3 124,70	3 355,30	3 500,00	3 928,24	4 181,99	4 475,93
9a	3 014,89	3 213,55	3 406,89	3 836,98	3 934,29	4 182,75
8	2 858,91	3 049,92	3 182,23	3 314,31	3 455,98	3 524,11
7	2 685,53	2 905,60	3 036,70	3 169,00	3 293,78	3 360,79
6	2 636,00	2 817,11	2 944,11	3 069,78	3 193,22	3 256,10
5	2 530,74	2 706,42	2 825,08	2 950,74	3 067,50	3 127,85
4	2 413,07	2 590,85	2 740,02	2 832,88	2 925,73	2 980,10
3	2 375,89	2 567,08	2 613,61	2 719,96	2 799,76	2 872,87
EG 2 Ü	2 221,61	2 443,99	2 523,88	2 630,40	2 703,60	2 810,98
2	2 202,51	2 396,00	2 442,92	2 509,87	2 657,03	2 810,98
1		1 979,88	2 012,63	2 053,59	2 091,77	2 190,05

Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst (unter anderem Kindertagesstätten, ab 1. April, vorläufige Tabelle)

Entgeltgruppe ▼	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3954,60	4060,36	4584,31	4977,24	5566,65	5926,84
S 17	3630,87	3896,65	4322,33	4584,31	5108,21	5416,02
S 16	3552,52	3811,52	4099,67	4453,31	4846,25	5082,02
S 15	3420,09	3667,41	3929,41	4230,66	4715,28	4924,83
S 14	3385,53	3629,81	3920,94	4217,08	4544,56	4773,76
S 13	3301,68	3539,70	3863,91	4125,84	4453,31	4617,03
S 12	3292,48	3529,83	3840,48	4115,53	4456,09	4600,17
S 11b	3246,36	3480,33	3644,72	4063,86	4391,31	4587,78
S 11a	3184,84	3414,31	3577,32	3994,89	4322,33	4518,80
S 10	2967,88	3269,39	3420,15	3870,62	4238,00	4539,76
S 9	2942,66	3154,40	3401,85	3763,74	4105,91	4368,23
S 8b	2942,66	3154,40	3401,85	3763,74	4105,91	4368,23
S 8a	2879,77	3086,91	3300,62	3503,09	3701,02	3909,16
S 7	2805,05	3006,72	3207,39	3408,02	3558,53	3785,32
S 4	2682,35	2875,04	3050,62	3169,76	3282,63	3458,47
S 3	2526,93	2708,24	2876,92	3031,80	3102,66	3187,31
S 2	2335,34	2446,40	2528,56	2617,76	2718,07	2818,42

Die Tabelle für den Pflegedienst ist nach Veröffentlichung unter www.onlineABD.de in der Anlage F zum ABD Teil A, 1. zu finden. Die neue Entgelttabelle für Kraftfahrerinnen- und -fahrer wird im Teil B, 5. abgedruckt.

Die BVK Zusatzversorgung informiert



PlusPunktRente - die freiwillige Versicherung der BVK Zusatzversorgung

Bestens abgesichert im Alter - zusätzlich zu Ihrer Betriebsrente

- ✓ STAATLICH GEFÖRDERT
- ✓ VARIABLER VERSICHERUNGSSCHUTZ
- ✓ SICHERE VERSORGUNG AUS EINER HAND

Fordern Sie unverbindlich ein Angebot an:

www.pluspunktrente.de



KENNEN SIE SCHON UNSER NEUES VERSICHERTENPORTAL?

www.bvk-zusatzversorgung.de/Versicherte-Rentner/Versichertenportal

FRÜHZEITIG
VORSORGEN
MIT DER
PLUSPUNKTRENTE

Folgen Sie uns bei Social Media
BVK Kommunales Versorgungswesen



BVK Bayerische
Versorgungskammer
ZUSATZVERSÖRGUNG

Arbeitgeberwechsel: Darauf sollte man achten

Bei der Entscheidung für einen Arbeitgeberwechsel und beim Wechsel selbst müssen viele Aspekte bedacht werden. Zu den Fragen, die sich stellen, gehören auch die finanziellen und arbeitsrechtlichen Folgen. Dieser Artikel soll einen Überblick geben und einige Aspekte im kirchlichen Dienst beleuchten.

Das Ende des Arbeitsverhältnisses einleiten

Für Kündigungen sind die Fristen zu beachten, wie sie im Beitrag auf der rechten Seite dargestellt sind. Eine Alternative zur Kündigung wäre ein Auflösungsvertrag, in dem Arbeitgeber und Beschäftigte die Beendigung vertraglich regeln. So kann der Beendigungszeitpunkt frei und im Einvernehmen gewählt werden. Eine Kündigung durch Beschäftigte und in vielen Fällen auch ein Auflösungsvertrag können zu negativen Konsequenzen führen, zum Beispiel zu einer Kürzung der Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld. Deshalb empfiehlt es sich, dazu vorher genaue Informationen, insbesondere bei der Agentur für Arbeit, einzuholen. Und natürlich können auch befristete Verträge einfach auslaufen, ohne verlängert zu werden. Auch dann ist oft ein Arbeitgeberwechsel angesagt.

Von Urlaub bis Zeugnis – was noch zu klären ist

Wer sein Arbeitsverhältnis beendet, hat den Anspruch, unverzüglich ein Arbeitszeugnis vom Arbeitgeber zu erhalten. Es enthält Angaben über die Art und die Dauer der Tätigkeit, aber auch über die Leistung und das Verhalten des Beschäftigten. Ebenso sollten noch bestehende Ansprüche auf Urlaub oder Überstundenabgeltung geklärt werden. Wichtig ist auch zu besprechen, wie mit Ausstattung und Materialien umzugehen ist, die der bisherige Arbeitgeber zur Verfügung gestellt hat. Manchmal ist dies auch für den ganzen Betrieb einheitlich geregelt.

Anspruch auf die jährlichen Sonderzahlungen

Wer zum Stichtag 1. Dezember in einem Arbeitsverhältnis steht, auf welches das „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen



Attraktive Stelle in Aussicht? Vor der Entscheidung sollten die finanziellen und arbeitsrechtlichen Folgen bedacht werden. Foto: BullRun/stock.adobe.com

Diözesen“ ABD Anwendung findet, hat Anspruch auf die Jahressonderzahlung und die „besondere Einmalzahlung“. Wechseln Beschäftigte vor diesem Datum zu einem anderen Arbeitgeber im Bereich des ABD und erfüllen sie die übrigen Voraussetzungen, dann gibt es einen wichtigen Unterschied zwischen den beiden Sonderzahlungen. Die besondere Einmalzahlung muss der bisherige Arbeitgeber automatisch leisten. Die Jahressonderzahlung erhalten Beschäftigte nur auf Antrag.

Mögliche Besitzstände bei der Eingruppierung

Im Grundsatz hängt die Entgeltgruppe von der auszuübenden Tätigkeit ab und ist deshalb im kirchlichen und im öffentlichen Dienst nicht verhandelbar. Einzelne Beschäftigte sind auf Grund früherer Überleitungen einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet, als es ihrer Tätigkeit entspricht. Diese sollten mit ihrem neuen Arbeitgeber abklären, ob dieser Besitzstand weiterhin gewährt wird.

Entgeltstufe verhandeln

Meist wechseln Beschäftigte ohne größere zeitliche Unterbrechung von einem zum nächsten Arbeitgeber der katholischen Kirche. Liegen weniger als sechs Monate

zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen, dürfen Beschäftigte nicht mehr als eine Stufe niedriger als beim bisherigen Arbeitgeber eingestuft werden. Voraussetzung ist dabei immer, dass es sich um die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit handelt. Auch Zeiten einer anderen beruflichen Tätigkeit, die sich eigentlich nicht auf die Stufe auswirken würde, kann der Arbeitgeber für die Stufenlaufzeit anerkennen. Er kann dies dann zusagen, wenn er es zur Personalgewinnung für notwendig hält. Eine solche Zusage bedarf bei Kirchenstiftungen immer noch der Genehmigung der Stiftungsaufsicht, die jede Einstellung und Eingruppierung bestätigen muss. Auch bei der Berechnung der Beschäftigungszeit, die für die Kündigungsfristen beim neuen Arbeitgeber und die Jubiläumsdienstzeit wichtig ist, zählen gegebenenfalls Arbeitsverhältnisse bei anderen kirchlichen Arbeitgebern mit dazu. Die Berechnung ist im Artikel rechts beschrieben.

Beihilfe als Ergänzung der Krankenversicherung

Kirchlich Beschäftigte im Bereich des ABD sind beihilfeberechtigt im Grundtarif 814. Die meisten Lehrkräfte kirchlicher Schulen und manche sehr langjährig Beschäftigte sind als Altfälle auf Kosten des Dienstgebers höher versichert. Sie sollten sich erkundigen, welche Beiträge für die

Beihilfe vom neuen Arbeitgeber getragen werden. Auch wenn dieser das ABD anwendet, muss er alte Ansprüche nicht in jedem Fall übernehmen. Wenn der neue Arbeitgeber nicht dem kirchlichen Bereich angehört, besteht in aller Regel kein Beihilfeanspruch. Höherversicherungen zum Beispiel im Tarif 820K oder 820K Plus können zumeist auf eigene Kosten weitergeführt werden.

Altersvorsorge vergleichen

Auch für die Altersvorsorge leistet der Dienstgeber einen Beitrag. Diese Zusatzversorgung ist im ABD geregelt. Ein Wechsel innerhalb Bayerns zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber, zur Caritas und in den öffentlichen Dienst ändert daran nichts. Ist der neue Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft, ist es sinnvoll, sich nach der Altersvorsorge zu erkundigen und diesen Aspekt beim Vergleich mit zu bedenken. Die Einzahlungen des kirchlichen Dienstgebers in die Betriebsrente entsprechen in ihrem Wert etwa 4 Prozent des Brutto. Darüber hinaus unterstützen Dienstgeber im Bereich des ABD auch die private Altersvorsorge im Rahmen von

Entgeltumwandlung. Bei einem Wechsel können diese Verträge in den meisten Fällen einfach weitergeführt werden. Hier lohnt sich die Nachfrage, welchen Beitrag der neue Arbeitgeber dazu leisten wird. Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, die aufgrund ihres bisherigen Arbeitsvertrages aus der Zeit vor dem 20. Juni 2006 Anspruch auf die Gewährung einer Zuschlagsrente haben, müssen beachten, dass dieser Anspruch beim Wechsel des Arbeitgebers nicht automatisch fortbesteht. Die Zahlung der Zuschlagsrente hängt mit Zusagen aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis zusammen, die ein neuer Arbeitgeber nicht übernehmen muss.

Weitere Vorteile mitbedenken

Unterschiedliche Arbeitgeber gewähren auch weitere spezielle Vorteile für die Beschäftigten, die bei der Entscheidung zum Wechsel bedenkenswert sind. Die Dienstgeber im Bereich des ABD gewähren zum Beispiel vermögenswirksame Leistungen zu einem entsprechenden Vertrag, nämlich monatlich 6,65 Euro bei einer Vollzeitbeschäftigung. Diese kleine Summe wird nicht den Ausschlag geben,

doch eine Nachfrage beim neuen Arbeitgeber, wie er es mit den vermögenswirksamen Leistungen hält, schadet auf jeden Fall nicht. Falls diese Leistungen auch beim neuen Arbeitgeber gezahlt werden, müssen ihm die entsprechenden Vertragsdaten mitgeteilt werden. Mehr Augenmerk sollte noch auf eventuelle Zulagen gelegt werden. Manche Beschäftigte haben hier aus früheren Überleitungen Besitzstände, zum Beispiel einen Strukturausgleich. Bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber fallen sie in der Regel weg.

Andreas Nock

Rechtsgrundlagen,
jeweils im Teil A, 1. des ABD:

- Arbeitszeugnis: § 35;
- besondere Einmalzahlung: § 18a;
- Jahressonderzahlung: § 20;
- Stufenzuordnung beim neuen Arbeitgeber: § 16 Abs. 2, 2a und § 16a sowie § 1 Abs. 2 der Anlage zu § 44 (für Sozial- und Erziehungsdienst);
- Berechnung der Beschäftigungszeit: § 34 Abs. 3 und § 30 Abs. 5;
- Beihilfe: §§ 36 - 36c;
- Zusatzversorgung: §§ 25 - 25b;
- vermögenswirksame Leistungen: § 23 Abs. 1

Kündigungsfristen und Jubiläumszeit

So werden Beschäftigungszeiten berechnet

Beschäftigungszeiten spielen bei der Berechnung von Kündigungsfristen und Dienstjubiläen im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD eine wichtige Rolle. Hier soll beleuchtet werden, welche Zeiten als Beschäftigungszeiten für diese beiden Bereiche angerechnet werden. Dabei ist zu berücksichtigen, bei welchem Arbeitgeber diese Zeiten absolviert wurden. Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen den Beschäftigungszeiten, die für die Kündigungsfristen bei unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen gelten und solchen, die für Dienstjubiläen zugrunde gelegt werden.

Im Folgenden sollen zuerst die Beschäftigungszeiten, die für die Kündigungsfristen von Bedeutung sind, beleuchtet werden.

Aktuell unbefristet und Vorzeiten beim selben Arbeitgeber

Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen ist die maßgebliche Beschäftigungszeit die



Komplex. Die Kündigungsfrist hängt von der Dauer des Arbeitsverhältnisses beim jeweiligen Dienstgeber ab. Aber auch Zeiten anderen Arbeitgebern zählen manchmal mit.

Foto: Song_about_summer/stock.adobe.com

bei demselben Arbeitgeber zurückgelegte Zeit. Diese kann auch unterbrochen sein.

Eine Erzieherin hat bereits 8 Jahre bei der Kirchenstiftung A in einer Kindertages-

einrichtung gearbeitet, wechselt dann für 2 Jahre in die Kindertageseinrichtung E einer Kommune, weil diese näher an ihrem Wohnort liegt. Da es ihr aber dort nicht so

gut gefällt, wechselt sie wieder zurück und arbeitet nun seit 3 Jahren wieder in einer Kindertageseinrichtung bei der Kirchenstiftung A. Da sie insgesamt 11 Jahre bei der Kirchenstiftung A gearbeitet hat, betragen die Kündigungsfristen sowohl für sie als auch für den Arbeitgeber fünf Monate zum Quartalsende. Die Zeiten bei der Kommune werden ihr nicht angerechnet. (Tabelle unten, Zeile 1)

Auch Zeiten eines Sonderurlaubs bleiben ausdrücklich unberücksichtigt, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches

oder betriebliches Interesse anerkannt. Bei einem Sonderurlaub aus familiären Gründen ist dies nicht der Fall.

Hätte die Erzieherin im oben genannten Beispiel – statt für 2 Jahre in die Kommune ihres Wohnorts zu wechseln – Sonderurlaub genommen, ohne dass der Dienstgeber ein entsprechendes Interesse anerkannt hätte, würde ihr die Zeit des Sonderurlaubs trotzdem nicht als Beschäftigungszeit angerechnet werden. Die Zeiten vor und nach dem Sonderurlaub werden ihr aber als Beschäftigungszeiten anerkannt. (Tabelle unten, Zeile 2)

Nehmen dagegen Beschäftigte Elternzeit in Anspruch oder können sie durch längere Arbeitsunfähigkeit ihrer Arbeit nicht nachgehen, zählen diese Zeiten beim selben Arbeitgeber trotzdem zur Beschäftigungszeit. (Tabelle unten, Zeile 3)

Wenn das Arbeitsverhältnis unterbrochen war, gilt: Die Anrechnung der vorgenannten Beschäftigungszeiten erfolgt – unabhängig von einer etwaigen Probezeit – erst, wenn das aktuelle Arbeitsverhältnis wieder seit mehr als 6 Monaten besteht.

Bezogen auf das oben genannte Beispiel würde dies heißen: Die Erzieherin

Anrechnung von Beschäftigungszeiten – die Rechenbeispiele

Zeile Nummer	Arbeitsvertrag ist ...	Beschäftigungszeiten gemäß A bis G (siehe unten)	Zeiten für Kündigungsfrist	zugehörige Kündigungsfrist	Zeiten für Dienstjubiläen	Zeiten für Unkündbarkeit
1	unbefristet	A E A 8 Jahre 2 Jahre 3 Jahre*	8+3= 11 Jahre	5 Monate zum Quartalsende	11 Jahre	11 Jahre
2		A F A 8 Jahre 2 Jahre 3 Jahre*	8+3= 11 Jahre	5 Monate zum Quartalsende	13 Jahre	11 Jahre
3		A G A 8 Jahre 2 Jahre 3 Jahre*	8+2+3= 13 Jahre	6 Monate zum Quartalsende	13 Jahre	13 Jahre
4		B/C A 7 Jahre, 7 Monate 2 Jahre*	½ x 8 + 2 = 6 Jahre	3 Monate zum Quartalsende	9 Jahre, 7 Monate	2 Jahre
5		B/C A 16 Jahre 9 Jahre*	½ x 16 + 9 = 17 Jahre	6 Monate zum Quartalsende	25 Jahre	9 Jahre
6		A F A 16 Jahre 2 Jahre 9 Jahre*	16+9= 25 Jahre	6 Monate zum Quartalsende	27 Jahre	25 Jahre
7		B D A 10 Jahre 10 Jahre 5 Jahre*	½ x 10 + 5 = 10 Jahre	5 Monate zum Quartalsende	25 Jahre	5 Jahre
8	befristet	A E A 1 Jahr 3 Monate 1 Jahr, 11 Monate*	1 + 1J + 11M = 2 Jahre, 11 Monate	3 Monate zum Quartalsende	2 Jahre, 11 Monate	
9		A E A 1 Jahr 4 Monate 1 Jahr, 11 Monate*	1 Jahr, 11 Monate	6 Wochen zum Monatsende	2 Jahre, 11 Monate	
10		B/C E A 1 Jahr 4 Monate 1 Jahr, 11 Monate*	½ x 1 + 1J, 11M = 2 Jahre, 5 Monate	3 Monate zum Quartalsende	2 Jahre, 11 Monate	

- A: Beschäftigungszeiten beim selben Arbeitgeber, der ABD anwendet.
- B: Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber, der ABD anzuwenden hat und unter § 1 Abs. 1 ABD fällt, zum Beispiel bei einer anderen Kirchenstiftung.
- C: Beschäftigungszeiten bei einem kirchlichen Arbeitgeber im Bereich der Grundordnung, der ein Arbeitsvertragsrecht einer anderen Kommission anwenden muss, zum Beispiel beim Caritasverband oder bei einer Diözese außerhalb Bayerns.
- D: Beschäftigungszeiten bei sonstigen kirchlichen Arbeitgebern, die nicht unter A bis C fallen, zum Beispiel bei der evangelischen Kirche.
- E: Sonstige Arbeitgeber, zum Beispiel Kommune oder nichtkirchlicher freier Träger oder Arbeitslosigkeit.
- F: Sonderurlaub ohne dienstliches oder betriebliches Interesse.
- G: Sonstige Zeiten innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses: zum Beispiel Arbeitsunfähigkeit oder Elternzeit
- * Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten erst nach 6 Monaten des Bestehens des aktuellen Arbeitsverhältnisses

kommt nach 2 Jahren Unterbrechung wieder zur Kirchenstiftung A zurück. Nach 5 Monaten stellt sie fest, dass sie doch nicht wieder bei der Kirchenstiftung arbeiten will. Ihre Kündigungsfrist wäre dann zwei Wochen zum Monatsschluss. In diesem Fall würden nämlich die vorher bei der gleichen Kirchenstiftung A verbrachten Zeiten (noch) nicht dazu zählen, da sie die 6 Monate seit Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses bei diesem Arbeitgeber noch nicht vollendet hat. Würde sie bereits wieder 7 Monate bei der Kirchenstiftung A arbeiten, würde ihre Kündigungsfrist vier Monate zum Quartalsende betragen. Die bereits früher zurückgelegten Zeiten (8 Jahre) bei der Kirchenstiftung A würden ihr dann angerechnet. (Tabelle links, gilt für die Fälle in den Zeilen 1, 4, 5, 7, 8)

Aktuell unbefristet und Vorzeiten bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber

Neben den Zeiten beim selben Arbeitgeber sind bei der Anrechnung auch Zeiten bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber zu berücksichtigen, soweit dieser nach § 1 Absatz 1 in den Geltungsbereich des ABD fällt. Diese Zeiten zählen jedoch nur zur Hälfte. Zeiten von mehr als 6 Monaten werden wie ein volles Jahr gewertet.

Wechselt also die oben genannte Erzieherin nach 7 Jahren und 7 Monaten Tätigkeit bei der Kirchenstiftung B in den Nachbarkindergarten, dessen Träger die Kirchenstiftung A ist, werden ihr die Hälfte der Zeiten bei der Kirchenstiftung B angerechnet. Ist sie mittlerweile seit 2 Jahren bei der Kirchenstiftung A tätig, beträgt die angerechnete Beschäftigungszeit insgesamt

6 Jahre (½ von 8=4 Jahre; 4+2=6 Jahre.) und damit die Kündigungsfrist drei Monate zum Quartalsende. (Tabelle links, Zeile 4)

Die gleiche Regelung findet Anwendung, wenn Beschäftigte von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein Arbeitsvertragsrecht einer anderen Kommission gilt, zu einem Dienstgeber im Anwendungsbereich des ABD wechseln.

Wechselt also eine Verwaltungsangestellte, die 7 Jahre und 7 Monate bei einer Diözese (C) außerhalb Bayerns oder bei einem Caritasverband (C) gearbeitet hat, als Verwaltungsangestellte zur Diözese Eichstätt (A), und arbeitet nun dort seit 2 Jahren, kommt sie auch auf eine Beschäftigungszeit von 6 Jahren (½ von 8 = 4 Jahre; 4+2=6 Jahre). Damit beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate zum Quartalsende. (Tabelle links, Zeile 4)

Aktuell befristet – das ist anders

Bei der Anrechnung von Beschäftigungszeiten für die Kündigungsfrist bei befristeten Arbeitsverhältnissen gibt es Besonderheiten. Vorbeschäftigungszeiten beim selben Arbeitgeber werden angerechnet, jedoch nur soweit nicht eine Unterbrechung von mehr als drei Monaten erfolgt ist und diese nicht von den Beschäftigten zu verantworten ist. Die Unterbrechungszeit selbst zählt jedoch nicht zur Beschäftigungszeit.

Sollten bei mehreren aneinander gereihten befristeten Arbeitsverhältnissen weitere Probezeiten vereinbart werden, werden trotzdem die Beschäftigungszeiten zusammengerechnet. Die Kündigungsfrist verkürzt sich dadurch nicht.

Kündigungsfristen bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen

für die Kündigung einschlägige Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
bis 6 Monate	2 Wochen zum Monatsschluss
bis 1 Jahr	1 Monat zum Monatsschluss
Mehr als 1 Jahr	6 Wochen *
Mindestens 5 Jahre	3 Monate *
Mindestens 8 Jahre	4 Monate *
Mindestens 10 Jahre	5 Monate *
Mindestens 12 Jahre	6 Monate *

*zum Ende des Quartals. Quartalsende ist jeweils 31. März, 30. Juni, 30. September und 31. Dezember. Für pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen ist auch eine Kündigung zum 31. August möglich.

Beispiel: Beschäftigte X arbeitet 1 Jahr als Elternzeitvertretung in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einer Kindertageseinrichtung einer Kirchenstiftung. Die Stelleninhaberin Y kehrt nach einem Jahr Elternzeit zurück. Da momentan bei der Kirchenstiftung sonst keine passende Stelle frei ist, meldet sich die Beschäftigte X arbeitslos. 3 Monate später wird in einer anderen Kindertageseinrichtung der gleichen Kirchenstiftung für eine schwangere Beschäftigte ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Die Beschäftigte X wird wiederum vom gleichen Träger nach einer Unterbrechung von 3 Monaten in



Sicherheit. Wer mindestens 40 Jahre alt und seit 15 Jahren beim gleichen Arbeitgeber tätig ist, kann nur noch aus einem „wichtigen Grund“ gekündigt werden.

Foto: MQ-Illustrations/stock.adobe.com

Heuschnupfen – Tipps gegen Heuschnupfenbelastung

Heuschnupfen tritt hauptsächlich im Frühjahr und Sommer auf. Zu dieser Jahreszeit blühen vermehrt Gräser, Bäume und Blumen. Da die meisten Pollenallergiker allerdings auf mehrere verschiedene Blütenpflanzen reagieren, kann sich der Heuschnupfen, im schlimmsten Fall, auch nahezu über das ganze Jahr hinausziehen. Im Laufe des Lebens erkranken, laut Robert-Koch-Institut, mehr als 20 Prozent der Kinder und mehr als 30 Prozent der Erwachsenen an mindestens einer allergischen Erkrankung. Der Heuschnupfen gilt hierbei heute als die häufigste.

Bei Menschen, die an Heuschnupfen bzw. Pollen-Allergie leiden, kommt es aufgrund einer Überreaktion des Immunsystems zu einigen unangenehmen Beschwerden wie Kribbeln in der Nase, Kratzen im Hals, Kitzeln oder ein wundes Gefühl im Rachen, explosives Niesen, eine laufende Nase mit wässrigem Sekret, gerötete und brennende Augen, vielleicht auch Juckreiz in den Ohren. Mit diesen typischen Symptomen gehen zumeist Schwäche, Müdigkeit und Abgeschlagenheit einher. Das kann zu einer starken Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit, sowohl schulisch, beruflich, sportlich oder auch bei der Bewältigung des Alltags führen.



Wir hoffen, dass Sie mit Hilfe unserer Tipps auch die pollenbelastete Zeit beschwerdefreier genießen können.

TOP-Tipps um leichter zu leben mit Pollen-Allergie

1. Finden Sie heraus welche Pollen Ihnen Beschwerden bereiten. Ein auf Allergien spezialisierter Arzt kann dies mittels Hauttest feststellen.
2. Verfolgen Sie die Pollenflug-Vorhersagen in der Presse und im Rundfunk. Hilfreiche Informationen erhalten Sie auch im Pollenflugkalender.
3. Der Wohnort ist ausschlaggebend für die Pollenkonzentration. In ländlichen Gebieten ist diese meist morgens und in städtischen Gebieten meist abends höher. Lassen Sie zur Hochzeit die Fenster bestenfalls geschlossen und legen Sie die Aktivitäten an der frischen Luft in das weniger belastete Zeitfenster.
4. Waschen Sie vor dem Schlafengehen die Haare. Die Pollen haften am Haar und im Kissen und können nachts zu starken Beschwerden führen.
5. Wechseln Sie Ihre Kleidung nicht im Schlafzimmer. An der Kleidung haftende Pollen werden dadurch aufgewirbelt und legen sich auf den Textilien, wie Vorhängen und Bettwäsche, ab.
6. Bei starken Beschwerden wenden Sie sich an Ihren Arzt. Zur Linderung der Symptome gibt es eine große Anzahl an Medikamenten. Auch in der Homöopathie gibt es zahlreiche Ansätze und Mittel, die zur Behandlung eingesetzt werden können.

Apropos Homöopathie: Wussten Sie, dass Sie aus unserem Tarif **820 K Plus** Kosten für Aufwendungen, die wissenschaftlich allgemein anerkannt sind, bei einem Heilpraktiker und Ärzte für Naturheilverfahren ersetzt bekommen? Insgesamt 50 % aus 1.500 Euro können Sie hierzu pro Kalenderjahr als Leistung beziehen. Bei Fragen zum Tarif und dessen Leistungen können Sie sich jederzeit mit uns in Verbindung setzen. Entweder unter www.vkb.de/kirchen oder auch telefonisch unter **+49 89 2160-8506**.

dieser Kindertageseinrichtung für 1 Jahr und 11 Monate befristet angestellt. Da die Unterbrechung nicht mehr als 3 Monate beträgt, werden die Beschäftigungszeiten zusammengerechnet. Die Kündigungsfrist beträgt dann drei Monate zum Quartalsende. Selbst wenn für das Arbeitsverhältnis in der Kirchenstiftung eine weitere Probezeit vereinbart werden sollte, zählen die Beschäftigungszeiten zusammen. (Tabelle Seite 16, Zeile 8)

Beträgt die Unterbrechung jedoch mehr als drei Monate, werden die vorherigen Beschäftigungszeiten beim selben Träger nicht angerechnet.

Würde also die Beschäftigte X erst nach 4 Monaten zurückkehren, wäre eine schädliche Unterbrechung gegeben und die Vorbeschäftigungszeit beim gleichen Träger würde nicht mit einberechnet. Die Kündigungsfrist würde dann sechs Wochen zum Monatsende betragen, da als Beschäftigungszeit nur 1 Jahr und 11 Monate angerechnet würden. (Tabelle Seite 16, Zeile 9)

Im Gegensatz dazu werden Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber zur Hälfte angerechnet, wenn dieser unter den Anwendungsbereich des ABD fällt oder die Grundordnung und ein Arbeitsvertragsrecht einer anderen Kommission anwenden muss, zum Beispiel die AVR, das Tarifrecht der Caritas.

Würde also die Beschäftigte X aus dem Beispiel nicht vorher bei der gleichen Kirchenstiftung 1 Jahr gearbeitet haben, sondern bei einer anderen Kirchenstiftung in einem Nachbarort oder bei einem Caritasverband, würden ihr die Hälfte der Zeit, also 6 Monate, für die Kündigungsfrist beim neuen Arbeitgeber angerechnet werden. Die Anrechnung erfolgt unabhängig von irgendwelchen Unterbrechungen. Die Kündigungsfrist würde dann bei einer angerechneten Beschäftigungszeit von insgesamt 2 Jahren und 5 Monaten drei Monate zum Quartalsende betragen. (Tabelle Seite 16, Zeile 10)

Allgemeines zu Kündigungsfristen

Grundsätzlich gelten nach ABD die Kündigungsfristen immer sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten. Können – aus welchem Grund auch immer – die nach der Beschäftigungszeit berechneten Kündigungsfristen nicht eingehalten werden, gibt es die Möglichkeit, einen Auflösungsvertrag abzuschließen. Diesen



Schon jubiläumsreif? Dienstjubiläen honorieren Treue zum kirchlichen Dienst. Beschäftigungszeiten bei anderen katholischen und nicht-katholischen kirchlichen Arbeitgebern zählen mit.
Foto: rh2010/stock.adobe.com

schließen Beschäftigte und Arbeitgeber in gegenseitigem Einvernehmen. Hierbei sind Fristen und Beschäftigungszeiten ohne Bedeutung. Auch bei außerordentlichen (fristlosen) Kündigungen sind die Kündigungsfristen und damit auch die Beschäftigungszeiten unerheblich, da ja ohne Einhaltung einer Frist gekündigt wird.

Zeiten für (betriebsbedingte) Unkündbarkeit

Die vorher genannten Anrechnungszeiten bei anderen kirchlichen Arbeitgebern sind besondere kirchliche Regelungen, die es im öffentlichen Dienst nicht gibt. Von diesen besonderen Regelungen nicht betroffen ist der Ausschluss einer ordentlichen Kündigung (sogenannte „Unkündbarkeit“) nach § 34 Abs. 2 ABD Teil A, 1. Hier ist geregelt, dass Beschäftigte ab Vollendung des 40. Lebensjahres – wenn sie bereits mehr als 15 Jahre bei diesem Arbeitgeber gearbeitet haben – nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden können. Dabei spielen ausdrücklich nur Beschäftigungszeiten eine Rolle, die Beschäftigte

beim selben Arbeitgeber – auch wenn sie unterbrochen wurden – zurückgelegt haben. Zeiten bei anderen Arbeitgebern werden nicht berücksichtigt.

Beispiel: Eine 45-jährige Pfarrsekretärin arbeitete 16 Jahre bei der Kirchenstiftung B. Sie arbeitet nun seit 9 Jahren bei der Kirchenstiftung A. Die 16-jährige Beschäftigungszeit in Kirchenstiftung B wird für eine etwaige „Unkündbarkeit“ bei der Kirchenstiftung A nicht angerechnet, da es sich um einen anderen Träger handelt. (Tabelle Seite 16, Zeile 5)

Kündigungsfristen bei befristeten Arbeitsverhältnissen

für die Kündigung einschlägige Beschäftigungszeit	Befristung ohne Sachgrund	Befristung mit Sachgrund
0 bis 6 Wochen	2 Wochen zum Monatsschluss*	2 Wochen zum Monatsschluss*
6 Wochen bis 6 Monate	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsschluss	2 Wochen zum Monatsschluss*
Mehr als 6 Monate	4 Wochen zum Monatsschluss	4 Wochen zum Monatsschluss
Mehr als 1 Jahr	6 Wochen zum Monatsschluss	6 Wochen zum Monatsschluss
Mehr als 2 Jahre	3 Monate zum Quartalsende**	3 Monate zum Quartalsende**
Mehr als drei Jahre	4 Monate zum Quartalsende**	4 Monate zum Quartalsende**

* Probezeit

** Für pädagogisches Personal in Kindertageseinrichtungen ist auch eine Kündigung zum 31. August möglich.

Hätte die Pfarrsekretärin die 16 Jahre vorher bereits bei Kirchenstiftung A gearbeitet und wäre das Arbeitsverhältnis etwa durch einen 2-jährigen Sonderurlaub unterbrochen worden, würden die 16 Jahre Vorbeschäftigungszeiten beim selben Arbeitgeber angerechnet werden. (Tabelle Seite 16, Zeile 6)

Anrechnungszeiten für die Jubiläumsdienstzeit

Auch der Anspruch auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes und der Anspruch auf Arbeitsbefreiung für ein Arbeitsjubiläum richten sich nach den Beschäftigungszeiten. Beschäftigte erhalten gemäß § 23 Abs. 2 ABD Teil A, 1. ein Jubiläumsgeld. Dieses beträgt bei 25-jähriger Beschäftigungszeit 613,55 Euro, bei 40-jähriger Beschäftigungszeit 1 022,58 Euro und bei 50-jähriger Beschäftigungszeit 1 227,10 Euro. Zudem besteht bei 25-, 40- und 50-jährigem

Arbeitsjubiläum nach § 29 ABD Teil A, 1. Anspruch auf einen Tag Arbeitsbefreiung.

Für die Jubiläumszeit werden neben allen Zeiten, die in einem Beschäftigungsverhältnis im Bereich der bayerischen Diözesen zurückgelegt wurden, auch Zeiten bei anderen kirchlichen Arbeitgebern voll angerechnet. Dies sind etwa Zeiten bei Orden, die nicht die Grundordnung übernommen haben, Zeiten bei kirchlichen Arbeitgebern außerhalb der bayerischen Diözesen oder auch Zeiten bei Arbeitgebern anderer Kirchen, soweit sie Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen sind.

Beispiel: Ein Verwaltungsangestellter arbeitet 10 Jahre beim Caritasverband der Diözese Essen, dann 10 Jahre bei der evangelischen Diakonie. Er wechselt im Anschluss zu einer Diözese im Geltungsbereich des ABD. Er arbeitet dort seit nunmehr 5 Jahren. Dadurch hat er nach insgesamt 25 Jahren im kirchlichen

Dienstanspruch auf ein Jubiläumsgeld von momentan 613,55 Euro und auf einen Tag Arbeitsbefreiung. (Tabelle Seite 16, Zeile 7)

Auch Beschäftigungszeiten, die im Rahmen der Überleitung zum 1. Oktober 2005 als solche anerkannt worden sind, werden entsprechend einberechnet.

Zudem werden Elternzeiten, Zeiten eines Sonderurlaubs sowie Zeiten in Ausbildungsverhältnissen und Praktikumszeiten nach Teil E im Bereich der bayerischen Diözesen bei den Zeiten für das Jubiläum mit eingerechnet, auch wenn dies zum Teil keine echten „Beschäftigungszeiten“ sind.

Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gelten andere, eigene Regelungen. Die wesentlichen Vorgaben finden sich in der Jubiläumszuwendungsverordnung.

Josef Glatt-Eipert

Rechtsgrundlagen: § 1 ABD; §§ 23, 30, 34 ABD, Teil A, 1. ABD; § 14 ABD Teil A, 3.; Zentral-KODA-Beschluss vom 23.11.2016, Ziffer 3 im Anhang I zum ABD

Beurteilungen auch in Pandemie-Zeiten umsetzen

Richtlinien zur Beurteilung von Lehrkräften an kirchlichen Schulen ergänzt

Sie lösen meist keine große Begeisterung aus, aber für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen sind sie unerlässlich: die dienstlichen Beurteilungen, die von den Schulleiterinnen und Schulleitern in bestimmten Abständen zu erstellen sind. Aufgrund der Regelungen in der Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB, ABD Teil B, 4.3.) werden angestellte Lehrkräfte je nach Dauer ihrer Tätigkeit im Drei- oder Fünf-Jahres-Rhythmus beurteilt.

Schiefelage – nicht nur durch Corona

Während beim Freistaat Bayern die dort tätigen Lehrkräfte einem festen Beurteilungsturnus unterliegen, der zuletzt 2018 und nun wieder 2022 Beurteilungen im Vier-Jahres-Abstand vorsieht, beginnt der Beurteilungszeitraum für kirchliche Lehrkräfte (mit Ausnahme der Religionslehrkräfte im Kirchendienst) individuell mit dem Zeitpunkt der Tätigkeitsaufnahme. Dieser Zeitraum dauert zunächst jeweils drei Jahre, nach der zweiten Beurteilung verlängert sich der Zeitraum bis zur nächsten Beurteilung auf fünf Jahre. Anders geregelt sind die Beurteilungszeiträume

dann, wenn bereits einmal eine höhere Berufsbezeichnung verliehen worden ist. Die Beurteilungsrichtlinien schreiben zudem vor, dass die Beurteilung im Wesentlichen auf Beobachtungen durch die Schulleiterin beziehungsweise den Schulleiter im Rahmen von Unterrichtsbesuchen beruhen soll. „Unterrichtsbesuche sollen mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen.“ (ABD Teil B, 4.1., Anlage D, Abschnitt A, 4.1.2) Die seit März 2020 vorherrschende Ausnahmesituation durch die Corona-Pandemie hat nun dazu geführt, dass klassische Unterrichtsbesuche aufgrund zeitweiser Schulschließungen nicht mehr durchgeführt werden konnten. Dazu beigetragen hat zudem die enorme zusätzliche Arbeitsbelastung der Schulleitungen zur Bewältigung der Corona-Krise und zur Wiederaufnahme des Schulbetriebs. Unabhängig von der Corona-Pandemie gibt es aber auch viele andere Fälle von ausstehenden Beurteilungen, teils über viele Jahre hinweg. Die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL) hatte sich daher daran gemacht, die Beurteilungsrichtlinien zu ergänzen. Einerseits sollte eine Möglichkeit eröffnet werden, Beurteilungen auch dann durchzuführen, wenn aufgrund äußerer

Umstände für einen längeren Zeitraum hinweg kein normaler Präsenzunterricht möglich ist. Andererseits sollte geschärft werden, dass das Nichtdurchführen einer Beurteilung mögliche Nachteile für Lehrkräfte ausschließt.

Folgen einer ausbleibenden Beurteilung

Eine nicht rechtzeitig erstellte und eröffnete Beurteilung hat vor allem für die betroffenen Lehrkräfte Nachteile. Denkbar wäre ein verzögerter Stufenaufstieg. Einschlägig ist hier das Bayerische Besoldungsgesetz (BayBesG), auf das in den Sonderregelungen für Lehrkräfte im ABD Bezug genommen wird (Artikel 30 Absatz 2): „Das Grundgehalt steigt bei einer Leistung, die den mit dem Amt verbundenen Mindestanforderungen entspricht, in regelmäßigen Zeitabständen in den Stufen bis zum Erreichen der letzten Stufe (Endstufe) an.“ Um das Erfüllen dieser Mindestanforderungen feststellen zu können, bedarf es einer Beurteilung. Wichtig ist die Beurteilung zudem dann, wenn unter anderem im Bereich der Realschulen sowie der Grund- und



Nicht nur ein Corona-Problem. Jetzt gilt: Wird die Beurteilung nicht rechtzeitig erstellt, können Lehrkräfte trotzdem aufsteigen.

Foto: Monet/stock.adobe.com

Mittelschulen die Dienstzulagen (ABD Teil B, 4.1.1. Nr. 5c und 4.1.3., Nr. 5a) zu vergeben sind. Außerdem hängen Höhergruppierungen, zum Beispiel als Folge von Funktionsübertragungen, von der Vorlage entsprechender Beurteilungen ab. Darüber hinaus öffnet sich die Türe hin zu einer Kirchenverbeamtung nur dann ein Stück, wenn auch entsprechende Beurteilungen vorliegen. Ohne das Vorliegen entsprechender aktueller Beurteilungen ergeben

sich einige, vor allem auch finanzielle Nachteile für Lehrkräfte.

Schulleitung ist zuständig

Die Frage nach der Zuständigkeit für die Beurteilungen ist eindeutig zu beantworten: Es liegt in der Verantwortung des Beurteilenden, also der Schulleiterin beziehungsweise des Schulleiters, rechtzeitig die notwendigen Schritte einzuleiten, um

fristgerecht eine Beurteilung erstellen und eröffnen zu können. Es ist demnach nicht vordergründig Aufgabe der zu beurteilenden Lehrkraft, in regelmäßigen Abständen darum zu bitten, dass nun eine Beurteilung durchgeführt wird. Außerdem geben die Beurteilungsrichtlinien vor, dass sich das Beurteilungsergebnis auf Beobachtungen aus dem gesamten Beurteilungszeitraum erstrecken muss. Theorie und Praxis liegen oftmals weit voneinander entfernt. Zum einen aus individuellen Gründen, zum anderen aber auch durch den großen Umfang an Aufgaben, die Schulleiterinnen und Schulleiter an kirchlichen Schulen zu bewältigen haben; oftmals mehr als eine staatliche Schulleitung zu leisten hat.

Anpassungen zum Nutzen der Beteiligten

Diese insgesamt sehr differenzierte Gemengelage aus strukturellen Problemen und Auswirkungen der Corona-Krise hat nun die Kommission zum Anlass genommen, auf Empfehlung der StAGL hin die Beurteilungen in folgenden Bereichen anzupassen. Sie beziehen sich überwiegend auf die Richtlinien für die dienstlichen Beurteilungen von Lehrkräften (Abschnitt A) und nur in einem Punkt auf die Richtlinien für die dienstlichen Beurteilungen von Schulleiterinnen beziehungsweise Schulleitern (Abschnitt B):

Fundorte der Ergänzungen / Änderungen	Neue / geänderte Formulierung	Erläuterung
Anlage D Abschnitt A Punkt 2.2.1 und Abschnitt B Punkt 2.2.1 „Beurteilung der fachlichen Leistung“ Ergänzung nach der Überschrift	Sofern aufgrund behördlicher Anordnung oder außergewöhnlicher Ereignisse Unterricht zeitweilig nicht oder nur eingeschränkt in Präsenzform stattfindet, so sind die sich daraus ergebenden besonderen Anforderungen einschließlich der an der jeweiligen Schule gegebenen Rahmenbedingungen und technischen Möglichkeiten bei der Beurteilung der fachlichen Leistung zu berücksichtigen.	Die bisherigen Beurteilungsrichtlinien (auch des Staats) bedenken eine Sondersituation wie sie gerade angesichts der Corona-Pandemie festzustellen ist, nicht. Daher wurde diese klarstellende Formulierung dem Abschnitt zur „Beurteilung der fachlichen Leistung“ vorangestellt.
Anlage D Abschnitt A Punkt 4.1.2 (zum Beurteilungsverfahren)	Die bzw. der Beurteilende kann die Anzahl der der Beurteilung zugrunde liegenden Unterrichtsbesuche reduzieren, wenn im Laufe des letzten oder vorletzten Jahres des Beurteilungszeitraums während eines oder mehrerer Zeitabschnitte von jeweils mindestens zwei Monaten aufgrund behördlicher Anordnung oder außergewöhnlicher Ereignisse Unterricht nicht oder nur eingeschränkt in Präsenzform stattfindet.	Die Anzahl der Unterrichtsbesuche ist zwar zahlenmäßig nicht exakt in den Beurteilungsrichtlinien normiert, es ist lediglich von „mehreren“ Unterrichtsbesuchen die Rede. Mit dieser Ergänzung soll sichergestellt werden, dass in einem solchen Ausnahmefall (wie aktuell die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auf den Schulbetrieb) die Zahl der Unterrichtsbesuche reduziert werden kann.

<p>Anlage D Abschnitt A Punkt 4.1.2 (zum Beurteilungsverfahren)</p>	<p>Der/die Beurteilende benennt der Lehrkraft mindestens zwei Wochen vorher einen einmonatigen Zeitraum, in dem ein oder mehrere Unterrichtsbesuche durchgeführt werden. Der Tag des Unterrichtsbesuchs wird nicht genannt.</p> <p>Der wesentliche Gesprächsinhalt ist von dem/der Beurteilenden zu dokumentieren. Der Lehrkraft ist eine Kopie der Dokumentation auszuhändigen. Der Erhalt der Dokumentation ist von der Lehrkraft durch Unterschrift zu bestätigen.</p> <p>Das Fehlen von einem, mehreren oder allen Unterrichtsbesuchen darf weder dazu führen, dass eine Beurteilung nicht oder verspätet erstellt wird, noch darf es sich negativ auf die Bewertung auswirken. Punkt 4.2.1 e) bleibt unberührt.</p>	<p>Diese Regelung soll unabhängig von der derzeitigen Ausnahmesituation dafür sorgen, die Unterrichtsbesuche für beide Seiten besser planen zu können. Für Lehrkräfte ist es eine zusätzliche Belastungssituation, stets völlig im Unklaren zu sein, wann im Laufe des Drei- oder Fünf-Jahres-Zeitraums Unterrichtsbesuche stattfinden. Mit dieser neuen Vorgabe erfolgt eine engere zeitliche Begrenzung.</p> <p>Damit soll sichergestellt werden, dass Lehrkräfte die entsprechende Dokumentation der Besprechung eines Unterrichtsbesuchs tatsächlich auch vorgelegt bekommen. Das Gegenzeichnen beinhaltet aber nicht automatisch eine zustimmende Kenntnisnahme.</p> <p>Es ist ein stärker im Privatschulbereich feststellbares Phänomen, dass Beurteilungen teils jahrelang nicht erstellt werden. Mit dieser Ergänzung soll nochmals verdeutlicht werden, dass das Nichterstellen und Nichteröffnen einer Beurteilung für die zu beurteilende Lehrkraft keine negativen Folgen haben darf.</p>
<p>Anlage D Abschnitt A, neuer Punkt 4.1.3</p>	<p>Sofern Unterricht aufgrund behördlicher Anordnung oder außergewöhnlicher Ereignisse nicht oder nur eingeschränkt in Präsenzform stattfindet oder sofern die Anwesenheit zusätzlicher Personen im Präsenzunterricht aufgrund von Hygienevorgaben nicht zulässig ist, können bei der Beurteilung an der Stelle von Unterrichtsbesuchen Beobachtungen herangezogen werden, die wie folgt gewonnen werden können:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Lehrkraft erläutert Planung und Gestaltung einzelner Unterrichtseinheiten. Sie präsentiert und erläutert Vorlagen und Dokumentationen, z. B. didaktische oder methodische Konzepte, digitale Unterrichtsmaterialien (bei Bedarf auch telefonisch oder per Videokonferenz). - Der/die Beurteilende schaltet sich unter Einhaltung der Vorgaben des Kirchlichen Datenschutzgesetzes nach Vorankündigung bei digitalen Unterrichtsformen (z. B. synchroner Distanzunterricht per Videokonferenz, Wechselunterricht) zu. - Die Lehrkraft legt Nachweise bezüglich der Organisation und Durchführung des häuslichen Arbeitens der Schülerinnen und Schüler sowie der Kommunikation mit ihnen während der Phasen des Distanzunterrichts vor. <p>Nachweise sind zum Beispiel Unterrichtsmaterialien für das häusliche Lernen, Arbeitspläne für Schülerinnen und Schüler, Rückmeldungen zum häuslichen Arbeiten, Angaben und Vermerke über Kommunikation und ggf. Kontaktversuche mit Schülerinnen und Schülern sowie Erziehungsberechtigten.</p> <p>Der/die Beurteilende darf die in den verwendeten digitalen Kommunikations- und Kollaborationswerkzeugen verarbeiteten Daten der Lehrkraft nur in deren Gegenwart und über deren Nutzerzugang einsehen.</p>	<p>Dieser Abschnitt soll präzisieren, was bei länger andauernden Phasen von Distanz- oder Wechselunterricht seitens der Beurteilenden herangezogen werden kann, um gegebenenfalls auch die Tätigkeit im digitalen Unterricht in die Bewertung einfließen lassen zu können.</p>

<p>Anlage D Abschnitt A Punkt 4.2.1 neuer Buchstabe d)</p>	<p>Wird eine Beurteilung aus Gründen, die die Lehrkraft nicht zu vertreten hat, nicht unmittelbar nach dem Ende des Beurteilungszeitraums nach Buchstabe b) erstellt (verspätete Beurteilung), so ist die arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkraft so zu stellen, als wäre die Beurteilung rechtzeitig erfolgt.</p> <p>Hätte aufgrund des in der verspäteten Beurteilung erreichten Beurteilungsprädikats zwischenzeitlich ein Stufenaufstieg, eine Verleihung einer höheren Berufsbezeichnung oder ein Bewährungsaufstieg stattfinden müssen, so sind diese unverzüglich nachzuholen. Eine rückwirkende Vornahme erfolgt nicht. Eine sich aus der Verzögerung ergebende Differenz in der Vergütung ist nachzuzahlen, jedoch nur für einen Zeitraum von maximal drei Jahren. Stufenlaufzeit, Wartezeit für die Verleihung der nächsthöheren Berufsbezeichnung und Bewährungszeit laufen ab dem Zeitpunkt, der sich bei rechtzeitiger Erstellung der Beurteilung ergeben hätte.</p> <p>Der Beurteilungsturnus gemäß Teil B, 4.3. bleibt unberührt. Mit der verspäteten Beurteilung beginnt daher ein neuer, verkürzter Beurteilungszeitraum.</p> <p>Die vorstehenden Regelungen gelten nicht für verspätete Beurteilungen, die vor dem 1. April 2021 erfolgt sind.</p>	<p>Dieser Abschnitt nimmt nochmals Bezug zu verspätet erstellten Beurteilungen. Hier wird präzisiert, dass vor allem finanzielle Nachteile durch das Nichterstellen und Nichteröffnen von Beurteilungen unter den genannten Rahmenbedingungen auszugleichen sind.</p>
<p>Anlage D Abschnitt A Punkt 4.2.1 neuer Buchstabe e)</p>	<p>Wenn der/die Beurteilende drei Monate vor Ende des Beurteilungszeitraums noch keine Unterrichtsbesuche durchgeführt hat, ist der Beurteilungszeitraum auf Antrag der arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkraft um bis zu einem Jahr zu verlängern. Bei der daraufhin erfolgenden Beurteilung handelt es sich um eine verspätete Beurteilung im Sinne des Buchstaben d).</p>	<p>Diese Regelung gibt der zu beurteilenden Lehrkraft die Möglichkeit, eine Verlängerung des Beurteilungszeitraums zur Durchführung von Unterrichtsbesuchen zu verlangen. Voraussetzung ist, dass bis drei Monate vor dem Ende des Beurteilungszeitraums noch kein Unterrichtsbesuch stattgefunden hat.</p>

Blick zum Staat

Diese Anpassungen an den Beurteilungsrichtlinien erfolgen aus der Notwendigkeit heraus, jetzt für kirchliche Schulen das passende Handwerkszeug in Pandemiezeiten zur Verfügung zu stellen. An kirchlichen Schulen finden aufgrund der Vorgaben der Ordnung für Berufsbezeichnungen laufend Beurteilungen statt

und nicht nur alle vier Jahre. Der Freistaat Bayern steht für seine Lehrkräfte noch nicht unter einem so großen Handlungsdruck, da dort erst Ende 2022 der nächste Beurteilungszeitraum abläuft. Innerhalb der Kommission war man sich allerdings einig, die aktuell in der Überarbeitung befindlichen staatlichen Beurteilungsrichtlinien zu sichten, sobald sie veröffentlicht sind, um gegebenenfalls Anpassungen an

den kircheneigenen Beurteilungsrichtlinien vorzunehmen. Dies ist dem Grundsatz geschuldet, im Wesentlichen die staatlichen Rahmenbedingungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen umzusetzen, sofern es keine kirchenspezifischen Motive für Abweichungen gibt.

Ludwig Utschneider

Sonderfall Kirche. An staatlichen Schulen wird zu einheitlichen Terminen beurteilt. Umfassende Corona-Regelungen braucht es dort bisher noch nicht.

Foto: strichfiguren.de/
stock.adobe.com





Auf den Punkt gebracht

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

Alle Berufe ohne Lehrkräfte

„Kann der Arbeitgeber meinen Urlaubstermin einseitig festlegen?“

Nur in besonderen Fällen. Im Gesetz steht, es „sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen“. Dies gilt immer, außer „dringende betriebliche Gründe“ oder die Wünsche anderer Beschäftigter, die aus sozialen Gründen Vorrang haben, stehen entgegen.

Wenn allerdings Beschäftigte keinen Urlaubswunsch äußern, könnte der Dienstgeber den Urlaubstermin einseitig festlegen. Sind Betroffene damit nicht einverstanden, müssen sie „unverzüglich“ widersprechen. Selbstverständlich sollten Beschäftigte dann nicht nur widersprechen, sondern auch ihre Wünsche mitteilen.

Unbenommen ist dem Dienstgeber das Recht, einen Betriebsurlaub festzulegen.

Zwei Drittel der Urlaubstage darf er durch den Betriebsurlaub verplanen. Dafür braucht er jedoch die Zustimmung der Mitarbeitervertretung, vorausgesetzt, die Beschäftigten haben eine gewählt.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlagen:

- § 26 ABD Teil A, 1.;
- § 7 Bundesurlaubsgesetz.
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.3.2009-9AZR 983/07, Rz. 23; Urteil vom 6.9.2006 - 5 AZR 703/05



Alle Berufe

„Ich warte seit einem halben Jahr auf ein Zwischenzeugnis. Darf das sein?“

Nein. Beantragen Beschäftigte ein Zwischenzeugnis, hat der Arbeitgeber dieses unverzüglich auszustellen. Anspruch auf ein Zwischenzeugnis besteht bei Vorliegen eines triftigen Grundes, zum Beispiel zur Bewerbung auf eine andere Stelle oder beim Wechsel der oder des Vorgesetzten.

Besteht Anspruch auf ein Zeugnis, ist es unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, auszustellen. Im Regelfall sollte das nicht länger als zwei Wochen dauern. In manchen Einrichtungen ist das Ausstellen von Arbeitszeugnissen ein komplizierter und langwieriger Vorgang. Wenn Beschäf-

tigte das Zeugnis zeitnah benötigen, sollten sie nach angemessener Frist freundlich, aber bestimmt nachfragen.

Hilft das nicht, können Beschäftigte die jeweilige Mitarbeitervertretung einschalten. Notfalls können sie auch die Schlichtungsstelle der Diözese anrufen.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 35 ABD Teil A, 1.

Urlaubswünsche haben Vorrang. Nur wenn Beschäftigte keine Wünsche äußern, könnte die Chefin oder der Chef ausnahmsweise „Zwangsurlaub“ erteilen.

Foto: PhotoSG/stock.adobe.com

Alle Berufe

„Ich war von Freitag bis Montag krank. Mein Dienstgeber will eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, obwohl es nur zwei Arbeitstage waren.“

Der Dienstgeber verlangt die Bescheinigung zu Recht. Im Regelfall muss eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden, wenn Beschäftigte länger als drei Kalendertage krank sind. Im Gesetz ist ausdrücklich von „Kalendertagen“ die Rede.

Auch jede Art von arbeitsfreien Tagen zählt mit.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage: § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz. Für Pastoralreferentinnen und -referenten auch § 8 ABD Teil C, 8; Für Religionslehrkräfte auch § 11 ABD Teil C, 3.

Alle Berufe

außer Lehrkräfte kirchlicher Schulen

„Ich will in der Rente weiterarbeiten. Behalte ich meine Entgeltstufe?“

Ja, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses lediglich hinausgeschoben wird. Dann ändert sich weder etwas an der Entgeltgruppe noch an der Entgeltstufe. Auch die Laufzeit bis zur nächsten Stufensteigerung bleibt erhalten.

Wird allerdings ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen, zum Beispiel nach einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses, kann der Fall anders liegen. Hier sollten Betroffene nachfragen und gegebenenfalls verhandeln, bevor sie den neuen Vertrag unterschreiben.

Manfred Weidenthaler