

BAG: 30 Tage Urlaub auch für Jüngere

Zusätzliche Urlaubstage für 2011 und 2012 werden nachgewährt

Seit Jahrzehnten war der Urlaub im öffentlichen und kirchlichen Dienst nach Alter gestaffelt. Diese Regelung ist in ihrer bisherigen Form gesetzwidrig. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass bis zu einer Neuregelung alle Beschäftigten Anspruch auf die

höchstmögliche Zahl von Urlaubstagen haben. Das sind bei einer 5-Tage-Woche 30 Urlaubstage.

Gesellschaftliche Wertvorstellungen wandeln sich und mit ihnen die Gesetze. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von 2006 war eine wichtige Etappe

in diesem Wandel. Es untersagt Benachteiligung von Beschäftigten auf Grund des Geschlechts, der Rasse oder auch des Alters. Zunächst dachte man dabei vor allem an die Benachteiligung älterer



Thomas Plaßmann

Themen

- **Tarifrunde**
Was es sonst noch gibt
- **Bewährungsaufstiege**
Übergangsregelung verbessert
- **Eckeingruppierung 5**
Vor allem Kaufleute profitieren
- **Unterrichtsdeputate**
Wer wo wieviel unterrichten muss
- **Religionslehrer i. K.**
Unterrichtspflicht umstritten
- **Pflege und Beruf**
Darauf haben Mitarbeiter Anspruch
- **Beratungslehrer**
Kirchliche Ausbildung aufgewertet
- **Besitzstand Kind: Verdienstgrenze fällt, „Bufdi“ unschädlich**
- **Förderschulzulage steigt**
- **Glosse: Im Prinzip ja, aber ...**
Die soziale Frage in der KODA
- **Dritter Weg: Wie geht's weiter**
- **KiTa-Qualität: KODA im Landtag**
- **Eder: Zentral-KODA-Sprecher**
- **Kirchenmusiker, Mesner**
Arbeitszeitkalender 2013



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Hochdienen ade

Liebe Leserin,
lieber Leser,

haben Sie geschmunzelt, als sie gelesen haben, dass die Altersstaffelung des Urlaubs „Diskriminierung“ jüngerer Menschen und damit ein schwerwiegender Verstoß gegen unsere Grundwerte und Grundrechte ist?

Vor Gericht hatten sich die beklagten Arbeitgeber bemüht zu erklären, dass die Urlaubsstaffelung dem „größeren Erholungsbedarf“ älterer Menschen Rechnung trägt. Nun ja, das Bundesarbeitsgericht hat lapidar festgestellt: offenkundig gehören 30jährige Beschäftigte noch nicht zur Gruppe der älteren Menschen.

Mit Recht, denn die Altersstaffelung hatte wirklich nichts mit Rücksicht auf ältere Mitmenschen zu tun. Sie war einfach Ausdruck des traditionellen Denkens im öffentlichen und kirchlichen Dienst: man muss sich erst einmal hochdienen und dann Deshalb war bis 2005 die Vergütung nach Alter gestaffelt, deshalb gab es Bewährungsaufstiege und deshalb gab es für unter 30jährige auch nur 26 Tage Urlaub. Denn es kann doch nicht sein, dass so ein Neuling genausoviel verdient und genausoviel Urlaub hat wie ich?

Dieses Denken hat sich geändert und das ist gut so. Heute sind andere Kriterien im Tarifrecht gefragt: Erfahrung, Leistung, Engagement. Und im kirchlichen Dienst (sollten) noch immer Fürsorge und soziale Kriterien eine wichtige Rolle spielen.

Allen jungen Kolleginnen und Kollegen schöne und erholsame Zusatzurlaubstage!

Es grüßt Sie Ihr
KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Beschäftigter. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt: Auch Regelungen, die jüngere Mitarbeiter nur auf Grund ihres Alters schlechter stellen, sind Diskriminierung. Im März hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Urlaubsregelung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes aus diesem Grund gesetzwidrig ist.

Bis zu acht Tage zusätzlicher Urlaub

Die Konsequenz aus dem Urteil: Alle Beschäftigten und Auszubildenden haben 2012 Anspruch auf 30 Tage Urlaub bei einer 5-Tage-Woche. Wer sechs Tage die Woche arbeitet, hat entsprechend 36 Tage Urlaubsanspruch.

Ebenso soll mit den Urlaubsansprüchen aus dem Urlaubsjahr 2011 verfahren werden. In Rundschreiben, die allen Arbeitgebern im Bereich der Bayerischen Regional-KODA zugehen, empfiehlt die Arbeitgeberseite, gegebenenfalls ausstehende Urlaubstage aus 2011 dem Urlaubsanspruch für 2012 zuzuschlagen. Das Arbeitgeber Rundschreiben ist unter www.bayernkoda.de veröffentlicht.

Betroffen sind alle Beschäftigten unter 40 Jahren. Sie hatten bislang 29 Tage Urlaubsanspruch, die unter 30jährigen sowie die Auszubildenden nur 26 Tage.

Ansprüche aus 2010 und früher sind verfallen. Ausnahme: Urlaub, der wegen Elternzeit noch nicht in Anspruch genommen wurde, verlängert sich.

Für Einrichtungen mit vielen jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bringt die Gewährung der zusätzlichen Urlaubstage eine erhebliche organisatorische Herausforderung mit sich. Tariflich besteht die Möglichkeit aus betrieblichen Gründen Urlaub bis März 2013 zu übertragen. Können Urlaubstage aus dringenden betrieblichen Gründen auch bis dahin noch nicht gewährt werden, ist eine weitere Übertragung bis Mai möglich. Nach den tariflichen Vorschriften muss der Resturlaub dann aber allerspätestens am 31. Mai angetreten werden. Angetreten

heißt, spätestens an diesem Tag muss der Urlaub beginnen.

Ab 2013 neue Staffelung

Der öffentliche Dienst hat eine neue gesetzkonforme Urlaubsstaffelung beschlossen, die ab 2013 für Beschäftigte und Auszubildende gilt. Die Bayerische Regional-KODA hat entschieden, diese Regelung zu übernehmen. Damit gilt ab 2013: wer vor dem 1. Januar 1973 geboren ist und daher bereits bislang Anspruch auf 30 Tage Urlaub hatte, behält diesen Anspruch für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Alle übrigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben bis zu dem Jahr, in welchem sie das 55. Lebensjahr vollenden, 29 Tage Urlaub. Ab dem 55. Lebensjahr haben sie 30 Tage Urlaub. Der zusätzliche Urlaubstag wird mit einem erhöhten Erholungsbedarf älterer Menschen begründet und ist nach Auffassung der Bayerischen Regional-KODA mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vereinbar.

Auszubildende sind keine Arbeitnehmer. Für sie wurde eine eigene Urlaubsregelung geschaffen. Sie haben ab dem nächsten Urlaubsjahr 27 Tage Urlaub, also einen Tag mehr als nach der früheren Regelung. 27 Tage haben künftig auch Praktikanten im Sinne des ABD Teil E, 2. Darunter fallen unter anderem Erzieher und Erzieherinnen im Berufsanerkennungsjahr. Für 2012 haben die Praktikanten und Praktikantinnen ebenfalls 30 Tage Urlaubsanspruch.

Chef aufmerksam machen

Einrichtungen mit zentraler Urlaubserfassung werden für 2011 und 2012 zustehende zusätzliche Urlaubstage meist automatisch dem Urlaubskonto gutschreiben. Trotzdem kann es sinnvoll sein, den direkten Vorgesetzten auf die zusätzlichen Tage aufmerksam zu machen, damit sie in der Dienstplanung berücksichtigt werden. Gegebenenfalls sind Durchführungshinweise des jeweiligen Arbeitgebers zu beachten.

Manfred Weidenthaler

Die neuen Entgelttabellen

Die Endfassungen aller Entgelttabellen unter www.kodakompass.de im „Themen ABC“, Stichwort „Entgelt“ eingeben.

Tarifrunde: was es sonst noch gibt

Einmalzahlungen und weitere Tarifiergebnisse

Neben den prozentualen Entgeltsteigerungen werden noch weitere Bestandteile des diesjährigen Tarifabschlusses im öffentlichen Dienst automatisch Teil des kirchlichen Tarifrechts ABD.

20,29 % „Besondere Einmalzahlung“

Derzeit gibt es im Bereich der Bayerischen Regional-KODA keine individuelle Leistungsbezahlung. Das Geld aus dem „Leistungstopf“ wird jährlich als „besondere Einmalzahlung“ pauschal ausgeschüttet (§ 18a ABD Teil A, 1.). Bei der Festsetzung des Prozentsatzes werden die im jeweiligen Jahr erfolgenden Entgelterhöhungen berücksichtigt. 2012 beträgt die besondere Einmalzahlung 20,29 Prozent des in den Monaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten Entgelts. 2013 beträgt sie 23,35 Prozent. Ausgezahlt wird im November oder Dezember.

Garantiebeträge bei Höhergruppierungen steigen

Wer höhergruppiert wird, erlebt manchmal eine böse Überraschung. Der erhoffte Zuwachs beim Tabellenentgelt stellt sich in einzelnen Fällen als sehr gering heraus. Deshalb gibt es Garantiebeträge, um die bei einer Höhergruppierung das Entgelt mindestens steigen muss. Diese erhöhen sich in den Entgeltgruppen 1 bis 8 (sowie S 2 bis S 8) von 50 auf 51,75 Euro und in den Entgeltgruppen 9 bis 15 (sowie S 9 bis S 18) von 80 auf 82,80 Euro.

Aufstiege und Vergütungsgruppenzulagen verlängert

Für die Laufzeit des Tarifvertrages bis 28. Februar 2014 wurde die Regelung verlängert, dass ausstehende Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen noch gewährt werden. Dies betrifft einzelne Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor Oktober 2005 begonnen hat und die nach damaligem Recht Bewährungsaufstiegszeiten länger als sieben Jahre hatten. Solch lange Bewährungszeiten gab es für einige Beschäftigte in den höheren Vergütungsgruppen, den heutigen Entgeltgruppen 12 bis 14. Wie die Aufstiege genau vollzogen werden, wurde in KODA Kompass Nr. 35

erläutert. Im öffentlichen Dienst werden die Aufstiege nur auf Antrag gewährt. Erfreulicherweise hat die Dienstgeberseite in der KODA wieder zugesagt, dass die Bezügestellen der Diözesen von sich aus prüfen werden, ob ein Anspruch besteht. Die sonstigen Bezügestellen sind gebeten, ebenfalls auf die Beschäftigten zuzugehen. Es ist aber nicht auszuschließen, dass ein Fall übersehen wird: im Zweifel bei der Bezügestelle nachfragen.

Für Beschäftigte, die nach altem Recht mehrere Aufstiege hatten – Mesner, B-Kirchenmusiker, Jugend- und Erwachsenenbildner – sind die neuen Mehrfachaufstiegsregelungen zu beachten. Näheres auf Seite 6 dieses Heftes.

Ausgleichszahlungen in den Entgeltgruppen 2 bis 8

Beschäftigte, die nach September 2005 eingestellt oder neu eingruppiert wurden, erhalten in der Regel keine Bewährungs-

keine Pauschalzahlung, da für sie bereits ein neues Eingruppierungsrecht gilt.

Zwei Gruppen in früheren Angestelltentätigkeiten erhalten die Pauschale:

- Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2, 3, 5, 6 und 8, die nach September 2005 und vor Januar 2012 eingestellt wurden, bekommen im Oktober 2012 eine Pauschalzahlung von 300 Euro. Das gleiche gilt für Beschäftigte, die aufgrund eines Wechsels ihrer Tätigkeit nach dem September 2005 und vor Januar 2012 neu eingruppiert wurden.
- Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 8, die zwischen 1. Januar 2012 und 1. Juli 2012 neu eingestellt oder eingruppiert wurden und nach Altrecht nach spätestens einem Jahr in eine höhere Vergütungsgruppe aufgestiegen wären, erhalten pauschal 300 Euro im Oktober 2012.

Im öffentlichen Dienst wird zum Teil nur gezahlt, wenn der oder die Beschäftigte zuvor einen schriftlichen Antrag stellt.

Dies setzt voraus, dass die Beschäftigten überhaupt wissen, dass er antragsberechtigt sind. Vermutlich werden viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst leer ausgehen. In der Bayerischen Regional-KODA bestand Einvernehmen zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite, dass im kirchlichen Dienst alle Berechtigten das Geld automatisch bekommen sollen. Im kirchlichen Tarifrecht ABD wurde daher die Antragspflicht gestrichen.

Seit Jahren wird im öffentlichen Dienst über die neue Entgeltordnung verhandelt, die die Nachteile durch die abgeschafften Bewährungsaufstiege ausgleichen oder mildern soll. Falls bis Anfang nächsten Jahres wieder keine neue Entgeltordnung in Kraft tritt, werden die Beschäftigten im Jahr 2013 weitere 300 Euro Pauschalzahlung erhalten.

Manfred Weidenthaler, Robert Winter



„Verzugszahlung“. Da die künftige Entgeltordnung noch immer nicht fertig ist, erhalten 2012 eine Reihe von Beschäftigten wieder Ausgleichszahlungen. Foto: Fotolia

aufstiege mehr. Als Ausgleich erhalten einzelne Beschäftigte in früheren Angestelltentätigkeiten eine „Pauschalzahlung“. Dies gilt nicht für ehemalige Arbeiter und Arbeiterinnen, zum Beispiel Reinigungskräfte. Arbeiter und Arbeiterinnen wurden 2005 nach anderen, für die Beschäftigten günstigeren, Verfahren in das neue Tarifrecht übergeleitet. Auch Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten

Die neuen reduzierten Unterrichtspflichtzeiten

Der Freistaat Bayern hat beschlossen, die Arbeitszeit für Beamte, die 2004 für unter 60jährige auf bis zu 42 Stunden Wochenstunden erhöht wurde, wieder auf 40 Stunden für alle zu reduzieren. Diese Reduzierung erfolgt in zwei Schritten – zum 1. August 2012 wird sie auf 41 Stunden reduziert, zum 1. August 2013 dann auf 40 Stunden. Nachdem dies im Schulbereich auf Unterrichtsverpflichtungen übertragen werden muss, hat die Staatsregierung folgendes Vorgehen beschlossen: Für alle Lehrkräfte, die bis 31. Januar 2013 das 50. Lebensjahr vollendet haben, wird die reduzierte Arbeitszeit bereits zum 1. August 2012 voll wirksam. Für alle Lehrkräfte bis zum 50. Lebensjahr bedeutet es aber, dass diese im kommenden Schuljahr 2012/2013 noch nicht die volle Stundenreduzierung erhalten, sondern in einem ersten Schritt eine halbe Stunde weniger zu unterrichten haben. Für diese Lehrkräfte wird die Stundenreduzierung erst zum 1. August 2013 voll wirksam.

Ludwig Utschneider

Genug geschleppt. 2004 hatte der Freistaat Unterrichtspflichtzeiten und Beamtenarbeitszeit zur Haushaltssanierung angehoben. Wie versprochen wird jetzt wieder reduziert.

Foto: Fotolia



Unterrichtspflichtzeiten (UPZ) im Schuljahr 2012/2013 an staatlichen und kirchlichen Schulen.

Die Unterrichtsdeputate gelten auch für kirchliche Religionslehrer an beruflichen Schulen, Realschulen und Gymnasien. Zur Unterrichtspflichtzeit von kirchlichen Religionslehrkräften an Grund-, Mittel- und Förderschulen siehe Beitrag rechts.

Schulart		Volksschulen (Grund-, Haupt-, Mittelschulen)				Realschule		Gymnasium		Berufliche Schulen				Förder-schulen*
Personen-gruppe		Lehrer an Hauptschulen	Lehrer an Grundschulen	Fachlehrer an Volksschulen	Förderlehrer an Volksschulen	Lehrer in wissenschaftlichen Fächern	Lehrer in Sport oder musischen oder praktischen Fächern	Lehrer in wissenschaftlichen Fächern	Lehrer in Musik, Kunstziehung und Sport	Höherer Dienst FOS / BOS wissenschaftliche Fächer	Höherer Dienst an sonstigen berufl. Schulen wissenschaftlich-künstlerischen Fächern	Fachlehrer und sonstige Lehrer an beruflichen Schulen	Fachlehrer an FOS in der fachpraktischen Ausbildung	Lehrkräfte für Sonderpädagogik an VS zur sonderpädagog. Förderung
U P Z	bis 50. Lbj.	27,5	28,5	29,5	28,5	24,5	28,5	23,5	27,5	23,5	24,5	27,5	29,5	26,5
	ab 50. Lbj.	27	28	29	28	24	28	23	27	23	24	27	29	26
Altertermäßigung														
ab 58. Lbj.		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ab 60. Lbj.		1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ab 62. Lbj.		2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Ermäßigung Schwerbehinderung		mindestens 50 v. H. von zwei mindestens 70 v. H. von drei mindestens 90 v. H. von vier Wochenstunden.												

* Abgedruckt ist nur das Deputat für Volksschulen zur sonderpädagogischen Förderung. An anderen Schulen zur sonderpädagogischen Förderung gelten abweichende Unterrichtsverpflichtungen.

Unterrichtsverpflichtung Religionslehrer umstritten

Mitarbeiterseite ruft Vermittlungsausschuss an

Der Staat hat die 2004 angehobenen Unterrichtsverpflichtungszeiten für seine Lehrkräfte ab dem laufenden Schuljahr wieder gesenkt. Die zeitgleiche Übernahme der Reduzierung für kirchliche Religionslehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen wurde

Bayerischen Regional-KODA beschlossen. Dabei hat sich die KODA selbst verpflichtet, ein sogenanntes „Abstandsgebot“ einzuhalten: Veränderungen der staatlichen Unterrichtsverpflichtungen werden jeweils auf die kirchlichen Religionslehrkräfte übertragen.

Dieses „Abstandsgebot“ ist in der Dienstordnung für Religionslehrer und -lehrerinnen festgehalten. Der Staat hat seit August 2012 die Unterrichtsverpflichtungszeiten für seine Lehrkräfte um eine halbe Wochenstunde reduziert. Ab August 2013 wird die Unterrichtsver-

pflichtung nochmals reduziert, auf das Niveau von Juli 2004.

pflichtung nochmals reduziert, auf das Niveau von Juli 2004.

Die KODA-Mitarbeiterseite hatte den Antrag gestellt, die Reduzierungen für die kirchlichen Religionslehrer an Grund-, Mittel- und Förderschulen ab September 2012 zu übernehmen. Der Antrag wurde von der Arbeitgeberseite abgelehnt. Die Dienstgeber begründeten dies damit, dass

die Verringerung um eine halbe Stunde nicht entsprechend den staatlichen Ausführungsbestimmungen umsetzbar ist. Bei Vollzeitkräften, die ausschließlich im Unterricht eingesetzt sind, würde die Absenkung des Deputats zu Mehrarbeit führen. Nach Auffassung der Mitarbeiterseite wäre dies über ein Arbeitszeitkonto oder Mehrarbeitsvergütung auszugleichen. Für Teilzeitkräfte, deren Verträge ja auf eine bestimmte Zahl von Unterrichtsstunden lauten, würde die Reduzierung im laufenden Schuljahr eine Gehaltssteigerung von 1,96 % zur Folge haben.

Die Arbeitgeberseite stellte ihrerseits den Antrag, die Unterrichtsverpflichtung erst ab dem Schuljahr 2013/2014 zu reduzieren. Die Mitarbeiterseite hat daraufhin den Vermittlungsausschuss der KODA angerufen. Die Dienstgebervertreter baten um weitere Gespräche auf Arbeitsgruppenebene, um Fragen zur Auslegung und Anwendung der Abstandsregelung zu erörtern. Bis Ende September wird sich entscheiden, ob es noch zu einer Einigung ohne Vermittlungsausschuss kommt. Wenn nicht, wird der Ausschuss unter Vorsitz eines neutralen Vermittlers versuchen, eine Lösung zu finden. Sollte schließlich eine rückwirkende Übernahme der Stundenreduzierung beschlossen werden, würde das Entgelt nachgezahlt oder die Mehrarbeit auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Religionslehrkräfte an Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen sind von diesem Konflikt nicht betroffen, da sich ihre Unterrichtsverpflichtung automatisch nach den staatlichen Vorgaben richtet.

Manfred Weidenthaler



Auf und ab. Das Unterrichtsdeputat der Religionslehrer i. K. soll sich grundsätzlich mit den staatlichen Unterrichtsverpflichtungen ändern. Ob zeitgleich, ist umstritten.

Foto: Fotolia

von der Dienstgeberseite der KODA abgelehnt. Dies wollte die Mitarbeiterseite nicht akzeptieren, weshalb sie den Vermittlungsausschuss der KODA angerufen hat. Auf Wunsch der Dienstgeberseite wurden zunächst Klärungsgespräche vereinbart.

Für Religionslehrkräfte im Kirchendienst an Grund-, Mittel- und Förderschulen wird die Unterrichtsverpflichtung von der

	Juni	Juli	August
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			

Mesner, Kirchenmusiker

Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der neue Arbeitszeitkalender 2013 für Mesner und Mesnerinnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen ist da. Er enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Unter www.kodakompass.de, Rubrik Themen-ABC, Stichwort Mesner oder Kirchenmusiker.

Erhöhung der Förderschulzulage

Die Förderschulzulage für seit dem Schuljahr 2006/2007 neu im Förderschulbereich tätige Religionslehrkräfte im Kirchendienst erhöht sich ab September 2012 auf 13,08 Euro, ab September 2013 auf 13,45 Euro. Für Altfälle steigt die Zulage ab September 2012 auf 13,62 Euro, ab September 2013 auf 14,00 Euro.

M. W.

Bewährungsaufstiege: Übergangsregelungen verbessert

Zweite Aufstiege für Mesner sowie dritte Aufstiege für B-Musiker, Erwachsenen- und Jugendbildner werden nachgewährt

B-Kirchenmusiker und -musikerinnen gehörten nach dem alten Tarifrecht zu den Rekordhaltern in Sachen Bewährungsaufstieg. Nach zwei Jahren, sieben Jahren und letztmals nach insgesamt zwölf Jahren stiegen sie jeweils eine Vergütungsgruppe auf, bis sie ihre endgültige Eingruppierung erreicht hatten. Doch auch Mesnerinnen und Mesner sowie Jugend- und Erwachsenenbildner und -bildnerinnen hatten lange Leitern zu erklimmen. Im Zuge der Tarifreform 2005 wurden die Bewährungsaufstiege weitgehend abgeschafft. Bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung gibt es aber Übergangsregelungen für Altfälle, das sind Beschäftigte, die im Oktober 2005 in das neue Tarifrecht übergeleitet wurden. Und diese Übergangsregelungen wurden jetzt verbessert. Teilweise wird Entgelt rückwirkend nachgezahlt.

Mesner

Von der Verbesserung profitieren Mesner und Mesnerinnen, die nach dem 30. September 2011 und vor dem 1. März 2014 eine Bewährungszeit von insgesamt acht Jahren vollenden. Sie werden ab dem Zeitpunkt, zu dem sie die Zeit erfüllt haben, nach Entgeltgruppe 6 höhergruppiert.

B-Kirchenmusiker

B-Kirchenmusikern und -musikerinnen, die nach dem 30. September 2010 und vor dem 1. März 2014 eine Beschäftigungszeit von zwölf Jahren vollenden, werden in die Entgeltgruppe 10 höhergruppiert.

Erwachsenenbildner

Erwachsenenbildner mit Fachhochschul-Ausbildung, die nach dem 31. März 2013 und vor dem 1. März 2014 eine Bewährungszeit von acht Jahren vollenden, werden zum jeweiligen Zeitpunkt in die Entgeltgruppe 10 höhergruppiert.

„Sonstige Erwachsenenbildner und -bildnerinnen“ mit mindestens 2jähriger Vollzeitausbildung (zum Beispiel an einer

Fachakademie), die nach dem 30. September 2010 und vor dem 1. März 2014 eine Bewährungs- beziehungsweise Tätigkeitszeit von zwölf Jahren vollenden, werden in die Entgeltgruppe 10 höhergruppiert.

Jugendbildner

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Jugendbildung, zum Beispiel Jugendpflegern oder -referenten gilt: Sozialpädagogen und -pädagoginnen, die nach dem 31. März 2010 und vor dem 1. März 2014 eine Bewährungszeit von fünf Jahren vollenden,

Für Beschäftigte, die unter die S-Eingruppierung für den Sozial- und Erziehungsdienst fallen, gelten diese Regelungen nicht.

Was verrechnet wird

Einige Beschäftigte erhalten „Strukturausgleich“. Diese Zahlungen sind ein kleiner Ausgleich für durch die Tarifreform entgangene Aufstiege. Werden Beschäftigte wegen Erfüllung der Bewährungszeit in die Entgeltgruppe 10 höhergruppiert, wird der Strukturausgleich mit dem höheren



Jetzt geht's wieder weiter. „Altfällen“ werden alle früheren Aufstiege gewährt.

Foto: Fotolia

erhalten eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 135,64 Euro pro Monat.

Sonstige Beschäftigte in der Jugendbildung mit mindestens zweijähriger Vollzeitausbildung, zum Beispiel Erzieherausbildung, die nach dem 30. September 2010 und vor dem 1. März 2014 eine Bewährungs- beziehungsweise Tätigkeitszeit von zwölf Jahren vollenden, erhalten ebenfalls eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 135,64 Euro.

Gehalt verrechnet, entfällt also in der Regel.

Auf Grund früherer Aufstiege sind einige Beschäftigte in sogenannten „individuellen Zwischenstufen“. Ihr persönliches Entgelt liegt in diesem Fall zwischen zwei Stufen der Entgelttabelle. In den meisten Entgeltabrechnungen ist dieser Zwischenbetrag in einer Zeile „Besitzt. IndZwSt.“ zu finden. Diese Zwischenstufen-Zahlungen werden bei der Höhergruppiierung eingerechnet und entfallen.

Oktober 2012 wird ausgezahlt

Die Zahlung beginnt mit dem Monat, in dem der oder die Beschäftigte die jeweilige Bewährungszeit erfüllt hat. Soweit die Zeit bereits vor Oktober 2011 erfüllt war, werden die höheren Entgeltansprüche rückwirkend bis Oktober 2011 nachbezahlt. Nachzahlungsmonat ist Oktober 2012. Die entsprechenden Korrekturen beim Entgelt werden automatisch durch die Bezügestelle vorgenommen. Wenn nicht, dann sollten Beschäftigte nachfragen. Die Telefonnummer des Sachbearbeiters oder der Sachbearbeiterin steht auf der Entgeltabrechnung.

Bewährungszeit herausfinden

Bewährungszeit beziehungsweise Tätigkeitszeit ist die Zeit, in der eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die jeweilige Tätigkeit ausgeübt hat. Die Zeit muss nicht

beim selben Arbeitgeber erfüllt worden sein. Sie muss aber ununterbrochen zurückgelegt worden sein. Unterbrechungen der Tätigkeit von bis zu sechs Monaten sind unschädlich. Auch Unterbrechungen wegen Elternzeit oder Sonderurlaub aus familiären Gründen sind unschädlich. „Unschädlich“ bedeutet, die zuvor zurückgelegte Bewährungszeit bleibt erhalten. Die Unterbrechungszeiten selbst zählen nicht als Bewährungszeit. Ausnahmen und Details unter www.onlineABD.de, Suchbegriff „§ 23 a Bewährungsaufstieg“ eingeben.

Spätere Aufstiege noch offen

Und was ist mit Beschäftigten, die bereits vor den im Artikel genannten Fristen die Bewährungszeiten erfüllt haben? Diese Beschäftigten wurden bereits zu einem

früheren Zeitpunkt höhergruppiert oder ihr Vergleichsentgelt wurde neu berechnet. Die Neuregelung betrifft sie nicht.

Die Übergangsregelungen gelten für Aufstiege, die bis Februar 2014 erreicht werden. Offen ist, was mit Beschäftigten passiert, die Bewährungszeiten später vollenden. Vielleicht gelingt es den Tarifpartnern im öffentlichen Dienst bis dahin, die seit sieben Jahren verhandelte neue Entgeltordnung zu schaffen. Dann dürfte es 2014 auch im kirchlichen Dienst ein neues Eingruppierungssystem geben, das weitere Übergangsregelungen überflüssig macht.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlagen:

- Übergangsregelungen zur Eingruppierung in § 8a, ABD Teil A, 3.
- Bewährungszeiten für die einzelnen Berufsgruppen im ABD, Teil A, 2.

Aufstiege nach altem Tarifrecht und wie sie umgesetzt werden

Die Tabelle gilt für Beschäftigte, die am 30. September 2005 in das neue Tarifrecht überführt wurden (Altfälle) und zu diesem Zeitpunkt noch mindestens zwei Aufstiege ausstehen hatten. Die neuen Übergangsregelungen sind grün hervorgehoben.

	B-Musiker		Mesner	
	Zeit	So wird's vollzogen	Zeit	So wird's vollzogen
1. Aufstieg	nach 2 Jahren	Wurde bereits bislang gewährt: Höhergruppierung nach EG 9	nach 2 Jahren	Wurde bereits bislang gewährt: Höhergruppierung nach EG 5
2. Aufstieg	nach weiteren 5 Jahren	Wurde bereits bislang gewährt: Neuberechnung des Vergleichsentgelts*	nach weiteren 6 Jahren	Wird nun gewährt, soweit nicht schon erhalten: Höhergruppierung nach EG 6
3. Aufstieg	nach weiteren 5 Jahren	Wird nun durch Höhergruppierung nach EG 10 gewährt		

	Jugendbildner (FH)		Jugendbildner (Sonstige Ausbildung)	
	Zeit	So wird's vollzogen	Zeit	So wird's vollzogen
1. Aufstieg	nach 6 Monaten	Wurde bereits bislang gewährt: Neuberechnung des Vergleichsentgelts*	nach 2 Jahren	Wurde bereits bislang gewährt: Höhergruppierung nach EG 9
2. Aufstieg	nach weiteren 4,5 Jahren	Wird nun gewährt, soweit nicht schon erhalten: Vergütungsgruppenzulage 135,64 Euro	nach weiteren 5 Jahren	Wurde bereits bislang gewährt: Neuberechnung des Vergleichsentgelts*
3. Aufstieg			nach weiteren 5 Jahren	Wird nun gewährt, soweit nicht schon erhalten: Vergütungsgruppenzulage 135,64 Euro

	Erwachsenenbildner (FH)		Erwachsenenbildner (Sonstige Ausbildung)	
	Zeit	So wird's vollzogen	Zeit	So wird's vollzogen
1. Aufstieg	nach 6 Monaten	Wurde bereits bislang gewährt: Neuberechnung des Vergleichsentgelts*	nach 2 Jahren	Wurde bereits bislang gewährt: Höhergruppierung nach EG 9
2. Aufstieg	nach weiteren 7,5 Jahren	Wird nun gewährt, sobald Zeit erfüllt: Höhergruppierung nach EG 10	nach weiteren 5 Jahren	Wurde bereits bislang gewährt: Neuberechnung des Vergleichsentgelts*
3. Aufstieg			nach weiteren 5 Jahren	Wird nun (nach)gewährt, sobald Zeit erfüllt: Höhergruppierung nach EG 10

*Was hinter dem Wort „Vergleichsentgelt“ steckt:

Eine „Neuberechnung des Vergleichsentgelts“ ist ein Ersatz für einen nicht mehr existierenden Bewährungsaufstieg. Die Berechnungsweise ist folgende: die Bezügestelle errechnet, wieviel der oder die Beschäftigte im September 2005 mehr verdient hätte, wenn er oder sie schon damals den Bewährungsaufstieg gehabt hätte. Dieser Betrag wird auf das derzeitige Entgelt als „Besitzstandszulage“ draufgezahlt.

Bei Fragen rund um's Tarifrecht – die Ansprech- partner für Ihre Diözese

**Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern**
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60
Verena Müller 09 31/38 64 32

Diözese Eichstätt
Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

Diözese Regensburg
Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau
Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 0 85 1/8 79 79

Diözese Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising
Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

KODA-Mitarbeiterseite

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie unter: Nachname@kodakompass.de
Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

KODA-Wahl 2013: Infos unter www.kodakompass.de

Kurz erklärt

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

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

Ständige Arbeitsgruppe Lehrer: Arbeitsgruppe innerhalb der KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

KODAKompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich sowie Kirchenverwaltungsvorstände werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

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

Für mehr Qualität in den KiTas

Angeführt von den beiden Vorsitzenden Hans Reich und Martin Floß suchte im Frühjahr eine Delegation der Bayerischen Regional-KODA im Bayerischen Landtag das Gespräch mit Abgeordneten. Anlass für diesen ungewöhnlichen Termin war die geplante Novellierung des „Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes“ (BayKiBiG). Die Träger von Kindertageseinrichtungen, deren Beschäftigte und vor allem die betreuten Kinder haben bessere Rahmenbedingungen verdient, sind sich die Mitglieder der KODA einig.

Seit 2005 bemisst sich die Förderung von Kindertageseinrichtungen ausschließlich an Buchungszeiten und „Fallpauschalen“. Problem dabei: die Förderung reicht bei weitem nicht, um die geforderte Qualität, die Umsetzung des Inklusionsgedankens oder den umfassenden

Joachim Eder an der Zentral-KODA



Erstmals steht ein Bayer an der Spitze der Zentral-KODA. Das Amt des Stellvertretenden Zentral-KODA-Vorsitzenden ist von Georg Grädler übernommen. Er ist Nachfolger von Georg Grädler. Die Zentral-KODA sind alle deutschen KODA. Austausch- und Abstimmungsprozesse stattfinden. Die Vertretung kirchlicher arbeitsrechtlicher Interessen wird von Joachim Eder und Grädler mit dem Vorsitzenden der Zentral-KODA, Robert Zollitsch, bei einem Austausch zur Zentral-KODA „Dritten Weg“ der Kirchen.

Bildungsanspruch ab dem Kleinkindalter sicherstellen zu können. Immer mehr katholische Einrichtungen geraten in ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten. Eine Senkung der Entgelte ist dabei für die KODA kein Weg. Vielmehr stehen Staat und Kommunen in der Pflicht, die für die Bereitstellung der KiTa-Plätze und deren Finanzierung verantwortlich sind.

Neben der Forderung nach einer besseren Finanzierung brachte die KODA in ihrer Stellungnahme auch die Themen Präzisierung der Verfügungszeitregelung, Ausgleich für den gestiegenen Verwaltungsaufwand und Finanzierung der Ausbildungsleistung ein.

Offensichtlich war die Bayerische Regional-KODA nicht alleine mit ihren Kritikpunkten und Verbesserungsvorschlägen, da die Verabschiedung des Gesetzes auf den Herbst verschoben wurde. Dann wird sich zeigen, ob die Unterredung im Landtag Früchte trägt.

Markus Schweizer

er Spitze



entral-KODA. Dr. Joachim Eder (links) hat das sitzenden und Sprechers der Mitarbeiterseite u Grädler (rechts), der in Ruhestand ging. In Aen vertreten. In ihr finden grundlegende und sie ist ein wichtiges Gremium bei der ressen gegenüber dem Staat. Das Bild zeigt deutschen Bischofskonferenz, Erzbischof Dr. kunft des KODA-Systems, dem sogenannten

Foto: M. Birkle

Meine Meinung Meine Glosse



Im Prinzip ja, aber...

Die soziale Frage in der KODA

Sicher kennen noch einige die angestaubten Witze der 60er und 70er Jahre, die immer mit der Frage an Radio Eriwan begannen und dann immer mit dem gleichen Satz fortgesetzt wurden: „Im Prinzip ja, aber...“ Die Geschichte, um die es hier geht, spielt nicht im fernen Armenien, sondern in der Bayerischen Regional-KODA, die „Helden“ sind die Mitarbeiterseite und ihr Gegenüber, die Dienstgeber.

Es geht um „Soziales“. Um die Bedeutung dieser Geschichte gegenwärtig zu machen, lohnt es einen Blick in das Lexikon zu werfen: Das Wort sozial (von lat. socius – gemeinsam, verbunden, verbündet) bezeichnet wechselseitige Bezüge als eine Grundbedingung des Zusammenlebens – sozusagen ein perfektes Konsensprinzip.

Aber nun zur Geschichte zurück: Die Mitarbeiterseite dachte, irgendwie gehören wir ja zusammen (Dienstgemeinschaft) und haben den Auftrag, ein gemeinsames kirchliches Arbeitsrecht zu schaffen. Von „kirchlich“ zu „sozial“ – so dachte die tapfere Mitarbeiterseite – ist eigentlich nur ein kurzer Weg. Und jetzt beginnt die Sache mit Radio Eriwan: „Im Prinzip ja, aber ...“

- Kinderkomponente – „Im Prinzip ja, aber ...“
- Arbeitsbefreiung aus Anlass der Hochzeit – „Im Prinzip ja, aber...“
- Gehaltsfortzahlung bei Pflegezeit – „Im Prinzip ja, aber ...“
- Fortführung der Altersteilzeit – „Im Prinzip ja, aber ...“

Wie immer bei solchen Geschichten gibt es eine sogenannte „Moral“ – diese heißt hier: Die Dienstgeber haben nichts gegen Kinder ihrer Mitarbeiter; wollen diese aber nicht finanziell unterstützen, finden Heiraten toll, aber natürlich in der Privatzeit, haben Respekt vor Beschäftigten, die Angehörige pflegen, aber bitte auf eigene Kosten, und sehen zwar die Probleme von älteren Arbeitnehmern, aber wollen diese nicht lindern.

Und überhaupt: wir haben die Anbindung an einen Tarifvertrag – sagen die Dienstgeber –, den die Dienstnehmerseite unbedingt haben wollte, und um die sozialen Themen soll sich der Staat kümmern.

Wo bleibt dabei der Blick darauf, dass die kirchlichen Arbeitnehmer durch die Anforderungen der Grundordnung sowieso schon höheren Verpflichtungen unterliegen als andere Beschäftigte?

Oder dass die deutschen Bischöfe großen Wert auf menschenwürdige Pflege legen – ihre Dienstgeber diesen hohen Anspruch allerdings bei ihren eigenen Beschäftigten nicht finanziell unterstützen wollen?

Und dann die Sache mit den Kindern ...

Was hätten wir uns gewundert, wenn die Sozialenzykliken der Päpste auch immer die Antworten gehabt hätten „Im Prinzip ja, aber ...“.

meint Ihr

Johannes Hoppe

Der „Dritte Weg“ der Kirchen: wie geht es weiter?

Das Thema Dritter Weg in der Kirche ist politisch und kirchenpolitisch hochaktuell. Es geht um die Frage, ob die Kirchen ihr eigenes Modell zur Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes durch die KODAs weiter entwickeln können, oder ob diese Ausgestaltung im Wege eines Tarifvertrages – wie in der Privatwirtschaft und beim Staat – erfolgen soll.

Studientag der KODA

Die KODA hat sich auf einem Studientag mit diesem Thema aus ihrer Sicht beschäftigt. In einer ersten Runde näherte man sich dem Thema auf der theoretischen und rechtlichen Ebene. Welcher Inhalte bedarf der Dritte Weg, damit er als „gleichwertig“ zum weltlichen Tarifsysteem angesehen werden kann? Was ist „Gleichwertigkeit“ überhaupt? Was bedeutet Parität, also gleiche Mächtigkeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern? Wie grenzt sich der Dritte Weg von den Gewerkschaften ab? Bedarf der Dritte Weg auch und gerade einer Hilfestellung von den Gewerkschaften? Wie weit geht die Befugnis des Bischofs, in dieses System einzugreifen? Wie kann sicher gestellt werden, dass die Einrichtungen sich an das kirchliche Vertragsrecht halten? Wie kann ein Weg gefunden werden, in wichtigen Fragen mit den Gewerkschaften gemeinsame Wegstrecken zu gehen?

In der zweiten Runde folgte die praktische Annäherung an das Thema. Wie ist der Dritte Weg bei uns in Bayern auszugestalten, so dass er für die Beschäftigten auch als „gleichwertig“ erlebt werden kann? Was benötigen die Beschäftigten vor Ort, um über die Ergebnisse des Dritten Weges Informationen zu bekommen? Welche Mittel müssen der Dienstnehmerseite in der KODA in die Hand gegeben werden, damit sie auf Augenhöhe verhandeln kann und akzeptable Ergebnisse erzielt werden? In vier Arbeitsgruppen wurden die derzeit drängenden Themen behandelt und in großer Runde besprochen.

Information fördert Motivation

Schnell trat das Thema „Informationsarbeit“ als vorrangiges Thema in den Vordergrund. Nur informierte und zufriedene Beschäftigte sind motivierte Beschäftigte.

Information darf nicht auf Öffentlichkeitsarbeit reduziert werden, sondern hat viele Facetten, die zu beachten sind. Auch wenn es manchmal zu Mehrarbeit für die Besoldungsstellen kommt, wenn etwa ein KODA Kompass neue Themen aufgegriffen hat und die Beschäftigten mit Nachfragen an den Arbeitgeber herantreten: solche Gegebenheiten dürfen kein Beweggrund sein, die Informationsarbeit in den Hintergrund treten zu lassen. Deutlich wurde in der Diskussion, dass Informationsarbeit nicht nur Aufgabe des KODA Kompass alleine ist und auch nicht sein kann. Informationsarbeit hat viele Schattierungen und ist in verschiedensten Bereichen und auf unterschiedlichen Ebenen erforderlich.

In Bayern auf einem guten Weg

Dritter Weg heißt vor allem eines: Kommunikation und Offenheit zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite, Austragen von Konflikten auf Augenhöhe und unter Beachtung der kircheneigenen Spielregeln. Es heißt aber auch, dass alle Beschäftigten mit eingebunden sein müssen in diesen Kommunikationsprozess, dass ihre Vorstellungen einen Weg zu ihren Vertretern finden müssen. Wir sind in Bayern auf einem guten Wege. Und wir sind bereit, die Baustellen zu bearbeiten, die immer wieder auftreten.

Dr. Joachim Eder



KODA-Studientag: einig im Ziel. Der kirchliche Sonderweg im Tarifsrecht kann nur überleben, wenn Verhandlungsbedingungen für Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter gleichwertig und fair gestaltet sind. Was fair und gleichwertig ist, wird die KODA weiter intensiv beschäftigen. Fotos: Ch. Spannagl

Kleiner Stich – große Wirkung



Was tun, wenn die Zecke schon zugestochen hat?

Entfernen Sie die Zecke möglichst schnell – am besten fachmännisch mit einer desinfizierten Zeckenpinzette. Dazu die Zecke knapp über der Einstichstelle packen und nach hinten herausziehen. Auf keinen Fall sollte die Zecke gedreht, gequetscht oder mit Flüssigkeiten beträufelt werden, da die Zecke sonst mehr Krankheitserreger in die Stichwunde abgibt

Nach dem Entfernen reinigen und desinfizieren Sie die Stichstelle.

Vorsichtshalber den Hausarzt aufsuchen.

Falls Rötungen oder andere Beschwerden wie grippale Symptome, Kopf- oder Gelenkschmerzen, oder Störungen des Nervensystems auftreten, suchen Sie sofort einen Arzt auf.

Zecken gibt es weltweit. Durch die Klimaveränderung, z. B. zu milde Winter, verbreiten sich Zecken auch in unseren Breitengraden immer schneller. Schon ab ca. 10° Celsius werden sie aktiv. Zecken sind Überträger von FSME und Borreliose. Ein Stich kann zu ernsthaften gesundheitlichen Folgen führen. Wir geben Ihnen wichtige Tipps, wie Sie möglichst unbeschadet durch die warme Jahreszeit kommen.

So können Sie sich vor Zecken schützen

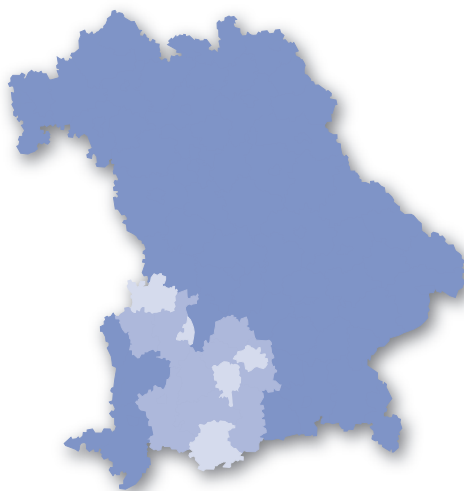
Empfehlenswert sind lange Kleidung und geschlossene Schuhe. In besonders gefährdeten Gebieten sollten Sie die Socken über die Hosenbeine ziehen. Zecken lauern vor allem im hohen Gras, auf Sträuchern und im Unterholz.

Zudem ist helle Kleidung nützlich, denn die Zecken werden schneller entdeckt und können so noch vor dem Stich entfernt werden.

Lotionen und Sprays gegen Mücken und Insekten können, wenn auch eingeschränkt und für begrenzte Dauer helfen, Zecken fernzuhalten.

Nachdem Sie in der Natur waren, wechseln Sie am besten die Kleidung. Danach suchen Sie den ganzen Körper nach Zecken ab. Dies gilt nach allen Freizeitaktivitäten im Freien, zum Beispiel nach der Gartenarbeit oder nach einem Spaziergang. Beliebte Stichstellen der Tiere sind die Kniekehlen, unter den Achseln und andere weiche Hautstellen. Einen wirksamen Schutz vor der gefährlichen Zecken-Hirnhautentzündung (FSME) bietet nur die Impfung beim Arzt.

FSME Risikoaebiete in Bayern



Je dunkler die Fläche dargestellt ist, desto höher ist das Risiko durch einen Zeckenstich an FSME zu erkranken.

Beratungslehrkräfte: kirchliche Weiterbildung aufgewertet

Beratungslehrkräfte üben eine verantwortungsvolle und vielseitige Tätigkeit an den kirchlichen Schulen aus. Um die Lehrkräfte entsprechend zu qualifizieren, gab es ursprünglich zwei Wege: man belegte während der universitären Ausbildung ein entsprechendes Erweiterungsstudium oder man absolvierte berufsbegleitend eine zweijährige Fortbildung an der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung in Dillingen. Letztere stand kirchlichen

Lehrkräften nur bedingt offen, da es sehr viele Bewerber und wenige Fortbildungsplätze gab. Deshalb hat sich das Katholische

Schulwerk in Bayern abgeschlossen haben, erhalten nach dreijähriger Bewährung, sofern ihre dienstliche Beurteilung zum



Gleichgestellt. Auch Absolventen der kirchlichen Ausbildung kommen nach dreijähriger Bewährung eine Besoldungsgruppe höher.

Foto: Fotolia

Schulwerk in Bayern vor einigen Jahren entschlossen, eine vergleichbare Ausbildung speziell für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen anzubieten. Die Bayerische Regional-KODA hat dieser kircheneigenen Qualifizierung nun durch Änderungen in der SR-L (Sonderregelungen für angestellte Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft) Rechnung getragen. Damit haben Absolventen dieser Schulwerks-Weiterbildung gleichwertige Aufstiegsmöglichkeiten im Sinne einer verbesserten Vergütung wie jene Lehrkräfte, die die staatliche Beratungslehrer-Ausbildung absolviert haben.

A 14 für alle Ausbildungswege

- Lehrkräfte mit Erweiterungsprüfung gemäß LPO I (also Lehrkräfte mit der staatlichen Ausbildung) und einer Bewertung von UB (Leistung, die die Anforderungen übersteigt) und besser in der dienstlichen Beurteilung erhalten für die Dauer der Tätigkeit ein Entgelt der Besoldungsgruppe A 14.
- Lehrkräfte, die die Weiterbildung zur Beratungslehrkraft des Katholischen Schul-

Ende der Bewährungszeit der Bewertungsstufe UB oder besser entspricht, ebenfalls Entgelt der Besoldungsgruppe A 14 für die Dauer ihrer Tätigkeit als Beratungslehrkraft.

- Lehrkräfte, die die Beratungslehrer-Tätigkeit schon ausüben, aber keine Erweiterungsprüfung ablegen, können weiterhin nach siebenjähriger Bewährungszeit ein entsprechendes Entgelt erhalten.

Zu beachten ist, dass Beratungslehrkräfte, die in einer niedrigeren Besoldungsgruppe als A13 eingruppiert waren, nach erfolgreicher Ausbildung nach der nächst höheren Besoldungsgruppe vergütet werden. Dies kann bei Lehrkräften der Fall sein, die als Nicht-Erfüller bzw. Quereinsteiger nicht in A 13 eingruppiert worden waren.

Wer nach dem 31. Juli 2012 neu als Beratungslehrkraft tätig wird, aber keine Ausbildung – sei es staatlich oder kirchlich – absolviert, hat keine Möglichkeit mehr, allein aufgrund der Tätigkeit nach einer bestimmten Bewährungszeit (dies waren sieben Jahre) eine erhöhte Vergütung zu erhalten.

Ludwig Utschneider

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung
der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/50 89 53-0 Fax: 08 21/50 89 53-19
info@bayernkoda.de

Redaktionsanschrift

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

Redaktion

Dr. Joachim Eder, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Hans Reich, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau. Unter Mitarbeit von: Martin Floß

Redaktionsleitung

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

Satz und Foto: Matthias Weidenthaler,
Brigitte Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 55.500
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

**Beschäftigte, die den KODA Kompass
kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsver-
hältnisses persönlich zugesandt bekom-
men, melden Adressänderungen und
-berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.**

**Kontaktdaten Ihrer diözesanen
KODA-Vertreter auf Seite 8**

„Bufdi“ unschädlich für „Besitzstand Kind“

Viele kirchliche Beschäftigte erhalten neben dem staatlichen Kindergeld von ihrem Arbeitgeber eine „Besitzstandszahlung Kind“. Diese Besitzstandszulage gibt es nur, solange der Kindergeldanspruch ohne Unterbrechung besteht. Fällt der Kindergeldanspruch auch nur vorübergehend weg, entfällt die tarifliche Besitzstandszulage Kind auf Dauer. Jetzt ist gesetzlich geregelt: der Kindergeldanspruch bleibt bestehen, auch während des Bundesfreiwilligendienstes und bei Überschreitung der Einkommensgrenze. Damit ist in vielen Fällen auch die tarifliche Besitzstandszulage Kind gesichert.

Bundesfreiwilligendienst – Besitzstand Kind bleibt

Nachdem der Bundesrat im November 2011 der Gewährung von Kindergeld an Eltern von Bundesfreiwilligendienstleistenden („Bufdi“) zugestimmt hat, ist jetzt rechtliche Klarheit geschaffen. Eltern von Freiwilligen, die am Bundesfreiwilligendienst oder dem neuen Internationalen Jugendfreiwilligendienst teilnehmen, erhalten bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des Kindes Kindergeld. Das Kindergeld wird auch rückwirkend an Eltern von Freiwilligen aus dem Jahr 2011 gezahlt. Deshalb bleibt auch der Anspruch auf die Besitzstandszahlung Kind bestehen (nach § 11, ABD Teil A, 3.). Bundesfreiwilligendienst ist somit kein „schädlicher Unterbrechungstatbestand“. Eltern, deren Kinder bereits Bundesfreiwilligendienst geleistet haben oder leisten, erhalten den Besitzstand Kind nachgezahlt. Betroffene wenden sich an ihre Bezugsstelle.

Freiwilliger Wehrdienst – Besitzstand Kind entfällt

Dieses gilt nicht für den freiwilligen Wehrdienst. Die freiwilligen Wehrdienstleistenden gehen ein Dienstverhältnis ein, für das eine Vergütung gezahlt wird. Der neue freiwillige Wehrdienst ist daher eine „schädliche“ Unterbrechung der Kindergeldberechtigung. Diese führt zum endgültigen Wegfall des Anspruchs auf die Besitzstandszulage. Bedeutsam ist dies, wenn die Kinder im Anschluss an den freiwilligen Wehrdienst eine Ausbildung

oder ein Studium absolvieren. Während dieser Ausbildung lebt der Anspruch auf Kindergeld wieder auf, der Anspruch der Eltern auf die tarifliche Besitzstandszahlung Kind aber nicht.

Einkommensgrenze gestrichen – Besitzstand Kind bleibt

Bislang galt: übersteigen die Einnahmen und Bezüge des Kindes 8004 Euro pro Jahr, ist die Kindergeldberechtigung entfallen. Und damit entfiel auch der Anspruch auf eine Besitzstandszahlung Kind – und zwar endgültig.

Die 8004 Euro-Grenze wurde durch das Steuervereinfachungsgesetz mit Wirkung vom Januar 2012 an aufgehoben.

Der Kindergeldanspruch bleibt in der Regel bis zum Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung, längstens bis zum 25. Lebensjahr, bestehen. Nach Abschluss der erstmaligen Berufsausbildung bleibt er erhalten, solange das Kind keiner Erwerbstätigkeit oder nur einer Erwerbstätigkeit von weniger als 20 Stunden pro Woche nachgeht. Auch eine zweite Ausbildung ist unschädlich für den Kindergeldanspruch.

Für die Besitzstandszahlung Kind gilt dabei weiterhin das Prinzip: solange die Kindergeldberechtigung ununterbrochen besteht, wird auch der tarifliche Besitzstand Kind bezahlt.

Die Kindergeldberechtigung wird künftig nur mehr in besonderen und seltenen Fällen unterbrochen. Das heißt,

die Kindergeldberechtigung bleibt und die Besitzstandszahlung Kind wird weitergewährt! Dies ist insbesondere von Bedeutung, wenn ein Kind zum Beispiel zwischen Schule und Studium vorübergehend erwerbstätig ist. Bislang ging, wenn das Kind mehr als 8004 Euro in einem Jahr verdient hat, der Anspruch auf Besitzstandszahlung endgültig verloren. Jetzt bleibt der Anspruch auf Besitzstand Kind erhalten – mindestens bis zum Abschluss einer ersten Ausbildung und längstens bis zum 25. Lebensjahr. Auskünfte zur Kindergeldberechtigung erteilen die Familienkassen bei der Agentur für Arbeit.

Hans Reich

**Der Bundesfreiwilligendienst:
Nichts erfüllt mehr, als gebraucht zu werden.**

Jeder kann sich im Bundesfreiwilligendienst engagieren – ob alt oder jung, Frau oder Mann, Kinder- und Jugendhilfe, Altenpflege, Behindertenhilfe, Kultur, Sport, Integration, Umweltschutz – vieles ist möglich. Also: direkt informieren und jetzt anmelden!

Jetzt mitmachen!
www.bundesfreiwilligendienst.de

BFD
Der Bundesfreiwilligendienst
Zeit, das Richtige zu tun.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Kein Nachteil. Wenn die Tochter oder der Sohn Freiwilligendienst macht, bleiben die Ansprüche auf Kindergeld und Kinderzuschlag erhalten.

Pflege und Beruf passgenau vereinbaren

In einer Gesellschaft mit immer mehr alten Menschen gewinnt die Frage der Pflege von Angehörigen an Bedeutung. Bisher wurde das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorwiegend unter dem Blickwinkel der Kindererziehung betrachtet. Aber auch, wer Angehörige zuhause pflegen und dabei weiterberuflich tätig sein will oder muss, braucht auch hierfür gute Rahmenbedingungen. Und es liegt auch im Interesse des Arbeitgebers, Beschäftigte über solche Phasen hinaus zu halten. Der Gesetzgeber hat reagiert. Neben das Pflegezeitgesetz aus dem Jahr 2008 hat er inzwischen noch ein Familienpflegezeitgesetz gestellt, das insbesondere finanzielle Lücken durch Pflegezeiten abfedern will. Schon sehr viel länger gibt es im kirchlichen Tarifrecht ABD Regelungen, wie Pflege

und Beruf gemeistert werden können. Im Falle des Falles entscheidet der oder die Beschäftigte, welcher Anspruch für die Situation am besten passt und stellt einen entsprechenden Antrag beim Dienstgeber. Ob dabei das neue Familienpflegezeitgesetz ein Erfolg wird, bleibt abzuwarten. Zum einen bietet es nur eine Kann-Bestimmung. Zum anderen ist es fraglich, ob der Vorteil der finanziellen Aufstockung während der Pflegephase tatsächlich ausreicht. Schließlich ist es in der Festlegung der Dauer unflexibel. Denn sobald zwei Jahre Pflegephase vorbei sind, beginnt zwingend die Nachpflegephase. Wo Pflege länger dauert, wird das zum schwer lösbaren Problem.

Der Vollständigkeit halber seien noch die weitere Ansprüche in akuten Pflegesituationen genannt. Das ABD gewährt im

akuten Fall einen Tag bezahlte Arbeitsbefreiung (siehe KODA Kompass Nr. 35, S. 10). Über das Pflegezeitgesetz gibt es bis zu neun weitere Tage unbezahlte Arbeitsbefreiung, um Pflege zu organisieren oder sicherzustellen.

Und wenn keine Regelung passt, kann auch Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ein Weg sein, private und berufliche Anforderungen zusammen zu bringen. Jeder und jede kann nach diesem Gesetz Teilzeit verlangen unabhängig vom Grund. Der Arbeitgeber kann den Antrag allerdings bei Vorliegen entsprechender betrieblicher Gründe ablehnen. Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz lässt sich nicht zeitlich begrenzen. Einen Rechtsanspruch auf eine spätere höhere Arbeitszeit gibt es hier nicht.

Robert Winter



Der beste Weg. In vielen Fällen sind die kirchlichen ABD-Regelungen für die Beschäftigten am günstigsten. Bild: Fotolia

Wer was unter welchen Bedingungen in Anspruch nehmen kann.

☺ = hier geht die jeweilige Regelung weiter, ist flexibler oder vorteilhafter

	Pflegezeitgesetz (PflegeZG)	Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)	Teilzeit nach § 11 ABD	Sonderurlaub nach § 28 ABD
Wer hat Anspruch?	Arbeitnehmer und Auszubildende	Arbeitnehmer und Auszubildende	kirchliche Arbeitnehmer	kirchliche Arbeitnehmer
Wer zählt als pflegebedürftige Angehörige?	Es zählen pflegebedürftige nahe Angehörige. ¹	Es zählen pflegebedürftige nahe Angehörige. ¹	Es zählen pflegebedürftige Angehörige. ² ☺	Es zählen pflegebedürftige Angehörige. ² ☺
Nachweis der Pflegebedürftigkeit	Bescheinigung über bestehende Pflegestufe 1 bis 3	Bescheinigung über bestehende Pflegestufe 1 bis 3	Ärztliches Gutachten über Pflegebedürftigkeit	Ärztliches Gutachten über Pflegebedürftigkeit
Art der Pflege	Pflege muss in „häuslicher Umgebung“, also in einem Haushalt und nicht in einer stationären Einrichtung, erbracht werden.	Pflege muss in „häuslicher Umgebung“, also in einem Haushalt und nicht in einer stationären Einrichtung, erbracht werden.	Der oder die zu Pflegenden muss „tatsächlich betreut oder gepflegt“ werden. Leichter belegbar ist das, wenn die Betreuung im Haushalt geschieht.	Der oder die zu Pflegenden muss „tatsächlich betreut oder gepflegt“ werden. Leichter belegbar ist das, wenn die Betreuung im Haushalt geschieht.
Betriebsgröße	Anspruch besteht, wenn der Arbeitgeber mehr als 15 Beschäftigte hat.	Anspruch besteht, wenn der Arbeitgeber mehr als 15 Beschäftigte hat.	Anspruch in allen Einrichtungen ☺	Anspruch in allen Einrichtungen ☺

¹ Was die Regelung beinhaltet

<i>Freistellungsanspruch</i>	Beschäftigte sind freizustellen. Der Arbeitgeber muss also Freistellung gewähren.	Der Arbeitgeber „kann“ Familienpflegezeit gewähren. Der Arbeitgeber entscheidet nach billigem Ermessen.	Teilzeit „soll“ gewährt werden, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen stehen. Das bedeutet fast immer einen Anspruch.	Sonderurlaub „soll“ gewährt werden, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen stehen. Das bedeutet fast immer einen Anspruch.
<i>Antragstellung</i>	Da ein Anspruch besteht, ist die Pflegezeit spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn lediglich schriftlich anzukündigen mit Angabe von gewünschter Dauer und Umfang der Freistellung.	Es muss eine schriftliche Vereinbarung gemäß § 3 FPZG geschlossen werden. Zudem ist eine spezielle Familienpflegezeitversicherung abzuschließen, wenn der Arbeitgeber Ausgleich für finanzielle Vorleistungen (siehe unten) erhalten will. Es gibt keine Frist.	Es ist ein Antrag zu stellen. Frist und Form sind nicht vorgeschrieben. Wenn möglich, empfiehlt es sich den Antrag frühzeitig zu stellen, damit der Arbeitgeber die Vertretung organisieren kann.	Es ist ein Antrag zu stellen. Frist und Form sind nicht vorgeschrieben. Wenn möglich, empfiehlt es sich frühzeitig einen Antrag zu stellen, damit der Arbeitgeber die Vertretung organisieren kann.
<i>Umfang der Freistellung</i>	Teilweise oder vollständig je nach Wunsch der Beschäftigten; bei Teilzeit zählen auch die Wünsche nach der Verteilung der Arbeitszeit (etwa bestimmte Tage oder nur vormittags, ...) außer dringende betriebliche Gründe dagegen.	Verringerung der Arbeitszeit, wobei mindestens 15 Wochenstunden zu arbeiten sind	Beliebiger Teilzeitemfang; bei der Verteilung der Arbeitszeit (etwa bestimmte Tage oder nur vormittags) ist entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten der Situation der Beschäftigten Rechnung zu tragen.	Vollständig
<i>Bezahlung</i>	Nur bei Teilzeittätigkeit entsprechend dem vereinbarten Umfang	Während der Familienpflegezeit wird das Teilzeitentgelt aufgestockt ³ 😊	Entsprechend dem Teilzeitemfang	keine
<i>Dauer der Freistellung</i>	Bis zu 6 Monate	Bis zu 24 Monate	Nicht begrenzt; kann befristet werden auf jeweils bis zu 5 Jahre 😊	Höchstens 12 Jahre; kann befristet werden auf jeweils bis zu 5 Jahre 😊
<i>Verlängerung</i>	Innerhalb der Höchstdauer mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich	Festgelegte Dauer ist fix; erst nach der „Nachpflegephase“ kann für dieselbe pflegebedürftige Person erneut Familienpflegezeit beantragt werden.	Die Teilzeitbeschäftigung kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens 6 Monate vor Ablauf zu stellen. 😊	Der Sonderurlaub kann im Rahmen der Höchstdauer verlängert werden; der Antrag ist spätestens 6 Monate vor Ablauf zu stellen. 😊
<i>Besonderer Kündigungsschutz</i>	Weitgehender Kündigungsschutz ab Ankündigung bis zum Ende der Pflegezeit	Weitgehender Kündigungsschutz während Pflegezeit und der Nachpflegephase	Kein zusätzlicher Kündigungsschutz	Kein zusätzlicher Kündigungsschutz
<i>Sonstiges</i>				
<i>Vorzeitige Beendigung</i>	Ist eine häusliche Pflege nicht mehr nötig oder möglich, endet die Pflegezeit 4 Wochen nach Eintritt der neuen Umstände. Sonst nur mit Zustimmung des Arbeitgebers. 😊	Ist eine häusliche Pflege nicht mehr nötig oder möglich, endet die Pflegezeit mit Ablauf des zweiten Monats nach Eintritt der neuen Umstände 😊	Eine Befristung auf den Wegfall des Zwecks ist möglich. Dies erlaubt dann eine vorzeitige Beendigung. Sonst nur mit Zustimmung des Arbeitgebers.	Eine Befristung auf den Wegfall des Zwecks ist möglich. Dies erlaubt dann eine vorzeitige Beendigung. Sonst nur mit Zustimmung des Arbeitgebers.
<i>Vertretung</i>	Gilt als Sachgrund für die befristete Einstellung einer Ersatzkraft.	Gilt als Sachgrund für die befristete Einstellung einer Ersatzkraft.	Gilt als Sachgrund für die befristete Einstellung einer Ersatzkraft.	Gilt als Sachgrund für die befristete Einstellung einer Ersatzkraft.

¹ Nahe Angehörige sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwister, (Lebenspartner und Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft), sowie Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, auch die des Ehegatten (oder Lebenspartners), Schwiegerkinder und Enkelkinder.

² Angehörige sind nahe Angehörige (siehe Anmerkung ¹) und zusätzlich Onkel, Tanten, Neffen, Nichten, Geschwister der Ehegatten und Ehegatten der Geschwister.

³ Für seine Vorleistungen kann der Arbeitgeber ein Darlehen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in Anspruch nehmen. Hat ein Beschäftigter etwa zuvor 30 Stunden gearbeitet und verringert auf 20 Stunden, erhält er Entgelt für 25 Stunden (Aufstockung um halbe Differenz). Diese Vorleistung des Arbeitgebers muss er in einer entsprechend langen „Nachpflegephase“ zurückzahlen (er arbeitet wieder 30 Stunden, wird aber auch nur für 25 bezahlt).

Eckeingruppierung beschlossen

Mit dreijähriger Ausbildung und
entsprechender Tätigkeit ab sofort
mindestens in Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit dreijähriger Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit sind mindestens in Entgeltgruppe 5 eingruppiert. Dies besagt eine Absichtserklärung des öffentlichen Dienstes, die bis heute im kommunalen Bereich auf ihre Umsetzung wartet. Die Bayerische Regional-KODA hat gehandelt und im Vorgriff auf den öffentlichen Dienst diese sogenannte „Eckeingruppierung“ in Entgeltgruppe 5 festgelegt.

Die Frage, ob der kirchliche Dienst in diesem Punkt dem öffentlichen Dienst vorangehen soll, war in der KODA sehr umstritten. Die Dienstgeberseite lehnte zunächst ab. Erst nach einem Vermittlungsverfahren fand die Regelung die erforderliche Mehrheit.

Von der Entscheidung profitieren vor allem Kaufleute, die in der Verwaltung mancher Einrichtungen bislang in Entgeltgruppe 3 eingruppiert sind. Diese Beschäftigten haben jetzt gegebenenfalls Anspruch auf eine Neubewertung ihrer Stelle.

Tätigkeit entscheidet

„Eckeingruppierungen“ sind Regeleingruppierungen für bestimmte berufliche Anforderungsniveaus. Im öffentlichen und kirchlichen Tarifrecht ist festgelegt, dass Tätigkeiten, die „gründliche“ oder „gründliche und vielseitige“ Fachkenntnisse erfordern, mit Entgeltgruppe 5 zu bewerten sind. Und die Auslegung dieser Begriffe war der Streitpunkt. Durch eine Protokollnotiz zum § 17 des kirchlichen Tarifrechts ABD Teil A, 1. wurde jetzt festgelegt, dass „gründliche“ Fachkenntnisse in der Regel durch eine nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannte dreijährige Berufsausbildung erworben werden.

Konkret bedeutet das: wird für die Übertragung einer Tätigkeit eine einschlägige dreijährige Ausbildung verlangt,

dann handelt es sich um eine Tätigkeit, die mindestens „gründliche“ Fachkenntnisse erfordert. Sie ist daher mindestens mit Entgeltgruppe 5 zu bewerten.

Entscheidend ist also die Tätigkeit. So ist eine Bürokauffrau im Sekretariat nur dann in Entgeltgruppe 5 eingruppiert, wenn sie auch Tätigkeiten ausübt, für die eine dreijährige kaufmännische Ausbildung tatsächlich erforderlich ist. Sekre-

Beschäftigte, die in Entgeltgruppe 3 eingruppiert sind und vermuten, dass ihre Eingruppierung nach der neuen Vorschrift zu niedrig ist, wenden sich an ihren Arbeitgeber beziehungsweise ihre Personalstelle, mit der Bitte um Überprüfung. Die jeweilige Mitarbeitervertretung berät und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei.

Sonderregelungen für viele Berufe

Die neue KODA-Regelung gilt für Berufe, die nach den allgemeinen Eingruppierungsregeln zu bewerten sind. Für „kirchenspezifische Berufe“ wie Mesner oder Pfarrsekretär gibt es eigene Eingruppierungsvorschriften, die immer Vorrang vor den allgemeinen Regelungen haben. Für den Sozial- und Erziehungsdienst gibt es bereits seit 2009 ein eigenes modernisiertes Eingruppierungsrecht.

Beschäftigte in früheren Arbeiterberufen, also zum Beispiel Gärtner oder Elektriker, sind bereits bislang in der Entgeltgruppe 5 eingruppiert – für sie ändert sich nichts. Bei Hausmeistern und Hausmeisterinnen mit einschlägiger handwerklicher Ausbildung gibt es im Moment noch zwei Möglichkeiten der Eingruppierung: nach der früheren Angestelltenregelung in Entgeltgruppe 3 oder der früheren Arbeiterregelung in Entgeltgruppe 5.

Wie alle Eingruppierungsvorschriften steht auch die neue „Eckeingruppierung“ in die Entgeltgruppe 5 unter Vorbehalt. Sobald im kommunalen öffentlichen Dienst ein neues Eingruppierungsrecht beschlossen wird, werden die kirchlichen Regelungen überprüft.

Manfred Weidenthaler



Foto: Fotolia

tariatsaufgaben, die ohne entsprechende Berufsausbildung zu bewältigen sind, werden weiterhin mit Entgeltgruppe 3 bewertet. Selbstverständlich gibt es auch Bürokaufleute, die als Sachbearbeiter in Entgeltgruppe 6, 8 oder 9 eingruppiert sind. Dies ist der Fall, wenn jemand im Vergleich zur „normalen“ Bürokaufleute-Arbeit anspruchsvollere oder verantwortungsvollere Tätigkeiten ausübt.