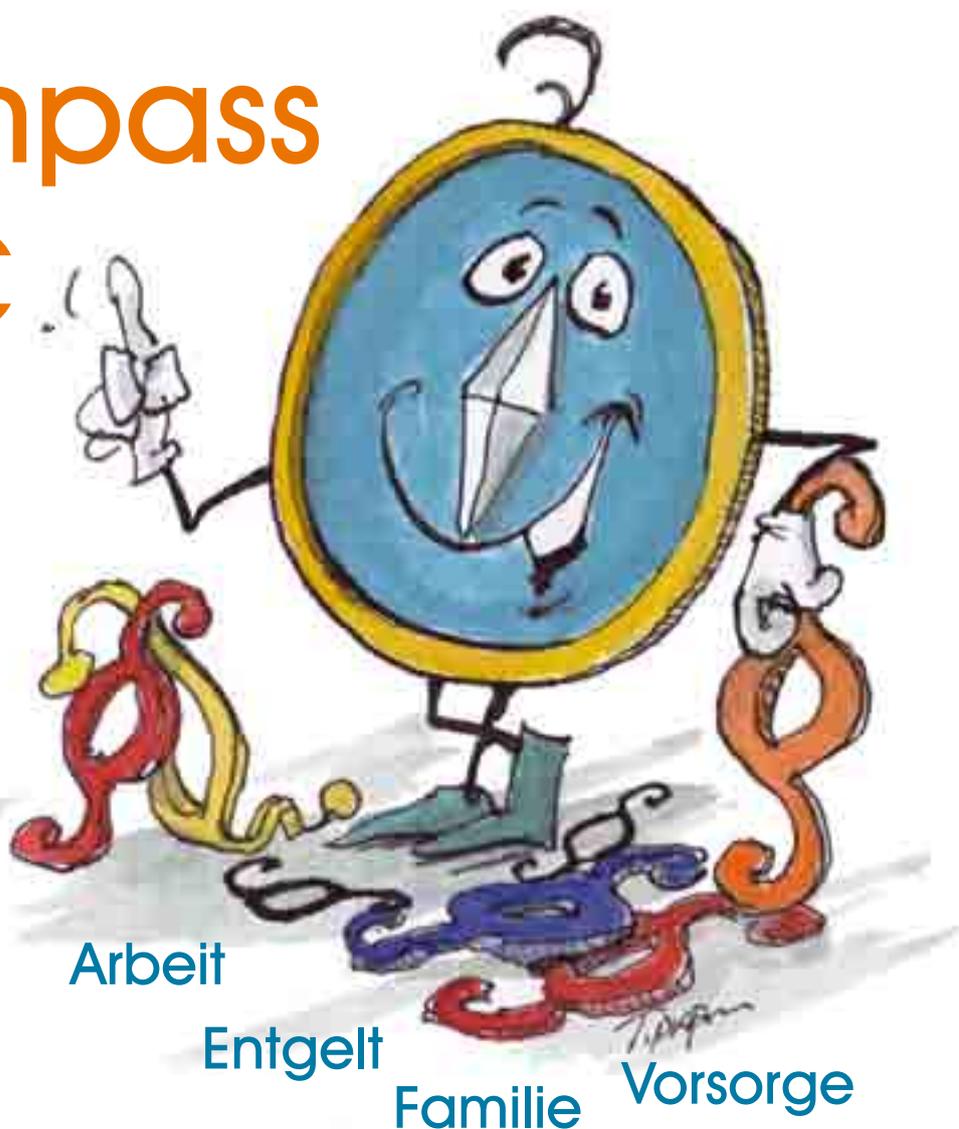


KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Das Kompass ABC



**Mein kirchliches Tarif- und Arbeitsrecht
Kurz und bündig – in 76 Stichworten**

Stichwörter

Kurz erklärt – die wichtigsten Begriffe 9

Was der Chef so alles (nicht) darf 3

- Direktions- und Weisungsrecht • Probezeit • Arbeitsvertrag und Nebenabreden • Flexibler Beschäftigungsumfang • Betriebsübergang • Honorarverträge • Dienstordnungen • Gesundheits- und Arbeitsschutz • Überlastungsanzeige • Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien • Umsetzung, Versetzung, Abordnung • Verschwiegenheit • Geschenkkannahme • Mitarbeitergespräch / Jahresgespräch

Arbeitszeit ist Lebenszeit 12

- Arbeitszeit, Dienstplan • Pausen • Arbeitsbefreiung • Mehrarbeit, Überstunden • Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Bereitschaftszeit • Arbeitszeitkonto • Erholungsurlaub • Feiertage • Betriebsurlaub, Schließzeiten • Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeiten • Dienstreise • Nebentätigkeit • Sabbatjahr

Wenn mich die Familie braucht 17

- Mutterschutz und Elternzeit • Sonderurlaub • Teilzeitanpruch • Pflegezeit • Kinder: Betreuung bei Krankheit

Vorsorge – auf die Zukunft vorbereitet 19

- Zusatzversorgung • Beihilfe • Geburtsbeihilfe, Fehlgeburt • Pflagegeldversicherung • Entgeltumwandlung und Riester • Vermögenswirksame Leistungen • Autoversicherung

Krankheit – gesund werden, gesund bleiben 25

- Arbeitsunfähigkeit • Entgeltfortzahlung und Krankengeld • Betriebliches Eingliederungsmanagement • Wiedereingliederung • Schwerbehinderung • Ärztliche Untersuchung • Erwerbs- und Berufsunfähigkeit

Wenn's mal schwierig wird – Probleme und Konflikte 27

- Abmahnung • Kündigung • Änderungskündigung • Vertragsänderung • Haftung und Versicherung • Personalakte • Mitarbeitervertretung • Schlichtungsstelle • Kirchliches Arbeitsgericht

Der Lohn für die Mühe – Entgelt 31

- Entgelttabellen • Entgeltstufen • Eingruppierung und Höhergruppierung

- Jahressonderzahlung • Besondere Einmalzahlung • Kinder- und Familienzuschlag • Zeitzuschläge • Fahr- und Reisekosten • Jubiläumszahlung • Ballungsraumzulage • Geringfügige Beschäftigung • Auszahlung des Entgelts • Ausschlussfrist

Wenn die gemeinsame Zeit zu Ende geht 36

- Altersteilzeit • FALTER • Renteneintritt • Befristung • Arbeitgeberwechsel • Auflösungsvertrag • Arbeitszeugnis • Todesfall



Manfred Weidenthaler,
Chefredakteur dieser Ausgabe

Wenn ich das gewusst hätte ...

Liebe Leserin,
lieber Leser,

das deutsche Arbeitsrecht ist streng. Jede und jeder Beschäftigte ist verpflichtet, sich selbst über Rechte, Pflichten und Regelungen zu informieren. Dieses Heft will Ihnen dabei helfen – mit kurzen Beiträgen rund um das kirchliche Tarif- und Arbeitsrecht – zum Lesen, Nachschlagen und Aufheben.

Vielleicht werden Sie manch Neues und Überraschendes entdecken. Wussten Sie, dass kirchliche Mitarbeiter verbilligte Autoversicherungen bekommen können – und zwar bei jedem Versicherungsunternehmen? Schade ist, dass viele die Sozial- und Vorsorgeleistungen des kirchlichen Tarifrechts nicht kennen. Bei Beurlaubungs- und Teilzeitanträgen stehen wir ganz vorne in der deutschen Tariflandschaft. Der Abschnitt „Wenn mich die Familie braucht“ fasst wichtige Regelungen zusammen. Nicht immer herrscht „eitel Sonnenschein“. Im Kapitel „Wenn 's mal schwierig wird“ zeigen wir auf, was Sie bei Problemen und Konflikten tun können.

KODA Kompass ist eine Zeitschrift der Dienstnehmervorteiler für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber der Ball ist rund, egal wer ihn ins Tor schießt. Und Recht bleibt Recht, egal wer darüber schreibt. Daher wenden wir uns mit diesem Heft auch an Vorgesetzte und Arbeitgeber. Wie gewohnt sind die Informationen mit Vertretern der KODA-Dienstgeberseite abgestimmt.

Eine interessante Lektüre und vielleicht die eine oder andere Entdeckung wünscht Ihnen Ihr KODA Kompass-Team

Manfred Weidenthaler,
Redaktionsleiter

Wer mir weiterhilft

Ihre Ansprechpartner finden Sie auf S. 10f.

Schlagwort-ABC

auf der Rückseite dieses Hefts.

Neu im Kirchendienst?

Artikel mit diesem Zeichen sind für Neueingestellte von besonderem Interesse.



Was der Chef so alles (nicht) darf – Pflichten und Rechte

Wo Beschäftigte und Vorgesetzte wissen, was gilt, gibt es weniger Konflikte und Ärger und das Betriebsklima ist besser. 14 Stichworte für mehr Klarheit.

Direktions- und Weisungsrecht

Inhalt, Ort und Zeitpunkt der Arbeitsleistung bestimmt der Arbeitgeber. Diesen Grundsatz nennt man Direktions- oder Weisungsrecht. Der Arbeitgeber entscheidet *was, wann und wo* der oder die Beschäftigte arbeitet. Das Direktionsrecht ist durch die Arbeitsgesetze, das kirchliche Tarifrecht → **ABD** und die Festlegungen im jeweiligen → **Arbeitsvertrag** begrenzt.

So dürfen Chefs nur solche Tätigkeiten zuweisen, die der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag entsprechen. **Ist zum Beispiel eine Mitarbeiterin laut Arbeitsver-**

trag als Erzieherin eingestellt, dürfen ihr grundsätzlich auch nur entsprechende Tätigkeiten angewiesen werden. Ihr in einem Notfall aufzutragen vor der Einrichtung Schnee zu räumen, wäre wohl trotzdem im Rahmen des Direktionsrechts zulässig. Die Hausmeisteraufgaben generell dem pädagogischen Personal zu übertragen wäre dagegen wohl missbräuchlich.

Auch *wo* ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin arbeitet, fällt unter das Direktionsrecht. Sollen Beschäftigte → **versetzt** oder → **abgeordnet** werden, sind dabei die entsprechenden ABD-Vorschriften und gegebenenfalls die Beteiligungsrechte der → **Mitarbeitervertretung** zu beachten.

Ebenso bestimmt der Arbeitgeber grundsätzlich *zu welchen Zeiten* gearbeitet wird. So kann ein Beschäftigter, der üblicherweise Montag bis Freitag arbeitet, im Rahmen des Direktionsrechts ausnahmsweise auch einmal am Samstag zur Arbeit herangezogen werden. Auch bei Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sind gegebenenfalls die Beteiligungsrechte der → **Mitarbeitervertretung** zu beachten.

Alle Anweisungen müssen „billigem Ermessen“ genügen. Schikane und Willkür sind selbstverständlich verboten. Die Interessen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin sind angemessen zu berücksichtigen und gegen die betrieblichen Interessen abzuwägen. Solche persönlichen Interessen können zum



Abwägen. Direktionsrecht darf nicht willkürlich ausgeübt werden – der Arbeitgeber muss die Interessen der Beschäftigten und der Einrichtung gegeneinander abwägen (= „billiges Ermessen“).

Foto: bilderbox

- Direktions- und Weisungsrecht
- Probezeit
- Arbeitsvertrag und Nebenabreden
- Flexibler Beschäftigungsumfang
- Betriebsübergang
- Honorarverträge
- Dienstordnungen
- Gesundheits- und Arbeitsschutz
- Überlastungsanzeige
- Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien
- Umsetzung, Versetzung, Abordnung
- Verschwiegenheit
- Geschenkkannahme
- Mitarbeitergespräch und Jahresgespräch

Beispiel die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen sein.

Was „angemessen“ ist, führt in der Praxis immer wieder zu Streit und haben die Arbeitsgerichte bereits in unzähligen Urteilen interpretiert.

Probezeit

Die Probezeit beträgt in der Regel sechs Monate (§ 2 ABD A,1.). Sind Arbeitsverträge ohne Sachgrund befristet, gelten die

→ Wo finde ich was?
Schlagwortverzeichnis auf der Rückseite dieses Heftes

ersten sechs Wochen als Probezeit (§ 30 ABD A,1.). Wie der Name sagt, dient die Zeit der gegenseitigen Erprobung. Während der Probezeit kann deshalb das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer → **Kündigungsfrist** von zwei Wochen beendet werden.

Manchmal werden verkürzte Probezeiten vereinbart. Vollen Kündigungsschutz genießen Arbeitsverhältnisse trotzdem erst, wenn sie länger als sechs Monate bestanden haben und die übrigen Voraussetzungen für die volle Geltung des → **Kündigungsschutzgesetzes** gegeben sind.

Eine Besonderheit ist das Arbeitsverhältnis, das ausdrücklich befristet „zur Erprobung“ geschlossen wird. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz lässt dies zu (§ 14 Abs. 1 Nr. 5). Explizit ist diese Möglichkeit in der Sonderregelung für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** vorgesehen. Die Höchstdauer der Erprobung ist dort auf ein Jahr begrenzt (Nr. 13 ABD B, 4.1).

Arbeitsvertrag und Nebenabreden

Grundsätzlich herrscht in Deutschland „Vertragsfreiheit“ – Vertragspartner können vereinbaren, was ihnen richtig und sinnvoll erscheint. Bei Arbeitsverträgen ist die Vertragsfreiheit jedoch stark eingeschränkt, vor allem zum Schutz der Beschäftigten.

Auf Grund der Festlegungen in der → **Grundordnung** des kirchlichen Dienstes,

dürfen nur Arbeitsverträge geschlossen werden, für die das jeweilige kirchliche Tarifrecht gilt – vorausgesetzt die Einrichtung fällt unter die Grundordnung. So ist es kirchlichen Einrichtungen zum Beispiel nicht erlaubt, ein geringeres Entgelt oder eine höhere Wochenarbeitszeit als im kirchlichen Tarifrecht vorgeschrieben zu vereinbaren.

Auch staatliche Gesetze schränken die Vertragsfreiheit ein. Im Nachweisgesetz steht zum Beispiel, welche Vertragsbedingungen schriftlich festgehalten werden müssen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz legt fest, unter welchen Bedingungen eine → **Befristung** zulässig ist.

Die Vereinbarungen im Arbeitsvertrag begrenzen das → **Direktionsrecht** des Arbeitgebers. Steht im Arbeitsvertrag als Tätigkeit etwa konkret „Bezügerechner“, muss der Arbeitgeber ihn oder sie auch entsprechend einsetzen. Steht dort „Verwaltungsmitarbeiter“, hat der Arbeitgeber



Arbeitgeberwünsche. Grenzenlos flexibel wünschen sich manche Arbeitgeber ihre Beschäftigten. Das Bundesarbeitsgericht hat Grenzen gesetzt. Vertragsklauseln mit mehr als 1/5 flexiblem Beschäftigungsanteil sind unwirksam.

Foto: M. Weidenthaler

eine Vielzahl von Möglichkeiten, dem oder der Beschäftigten Tätigkeiten zuzuweisen.

Sollen Musterarbeitsverträge in der Einrichtung verwendet werden, ist die → **Mitarbeitervertretung** vorher zu beteiligen (§ 29 Mitarbeitervertretungsordnung).

Sollen für ein Arbeitsverhältnis zusätzliche Bedingungen, die so nicht im ABD geregelt sind, wirksam werden, wie beispielsweise Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle, private Dienstwagennutzung, dienstliche Nutzung des Privat-PKW, Umzugskostenerstattung, Stellung eines Kindergartenplatzes und so weiter, müssen diese schriftlich in den Arbeitsvertrag als **Nebenabrede** aufgenommen oder als Ergänzung zum Arbeitsvertrag vereinbart werden (§ 2 Abs. 3 ABD A,1.). Es genügt nicht, wenn beispielsweise nur



Klippe Probezeit. Wer den Arbeitgeber wechselt, hat in den ersten sechs Monaten keinen wirksamen Kündigungsschutz – auch bei einem Wechsel zwischen kirchlichen Arbeitgebern.

Foto: Elke Salzer/pixelio.de

Für **LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN** gelten in manchen Fragen abweichende Regelungen. Beachten Sie die Hinweise in **GROSSBUCHSTABEN**.

beim Einstellungsgespräch über derartige „Extras“ gesprochen und (scheinbar) eine Einigung erzielt wird. Auch später getroffene wichtige Vereinbarungen sollten schriftlich festgehalten werden. Das dient der Klarheit und vermeidet Konflikte. Ein neuer Vorgesetzter kann nicht wissen, was Beschäftigte mit dem Vorgänger alles mündlich vereinbart haben.

Nebenabreden können nicht gesondert gekündigt werden, es sei denn, eine Kündigungsmöglichkeit wurde ausdrücklich vertraglich festgelegt.

Gelegentlich fordern Arbeitgeber Beschäftigte auf, neue Verträge zu unterschreiben. Nur selten tun sie dies ohne Grund. Beschäftigte sollten genau hinschauen und dann entscheiden, ob sie mit den neuen Vertragsbedingungen einverstanden sind, siehe auch → [Vertragsänderung auf S. 29](#).

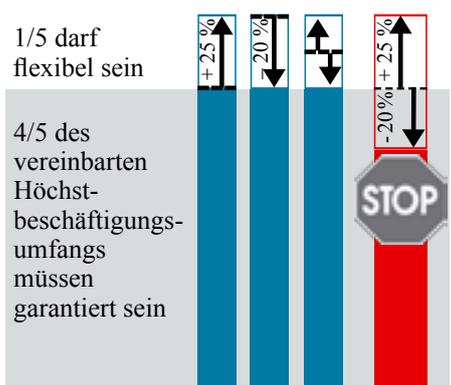
Alle Ausgaben des KODA Kompass unter www.kodakompass.de

Flexibler Beschäftigungsumfang

Grundsätzlich muss der Beschäftigungsumfang im Arbeitsvertrag fest vereinbart werden. In engen Grenzen hat das Bundesarbeitsgericht flexible Beschäftigungsumfänge für zulässig erklärt.

So ist es zulässig, in einem Arbeitsvertrag zum Beispiel einen Beschäftigungsumfang von 20 Stunden pro Woche festzulegen, der bei Bedarf um 20% gekürzt werden darf. Dadurch hat beispielsweise der Träger einer Kindertageseinrichtung bei steigender Kinderzahl die Möglichkeit mehr Personalstunden anzuweisen, bei

Grenzen flexibler Beschäftigung



sinkender Buchung kann er wiederum Personalkosten einsparen, indem er die Wochenarbeitszeit reduziert. Und zwar ohne, dass er dazu das Einverständnis der Beschäftigten oder das Instrument der → [Änderungskündigung](#) braucht.

Für den oder die Beschäftigte heißt das, der Arbeitgeber bestimmt im Rahmen der vereinbarten Grenzen, wieviel der oder die Beschäftigte arbeitet und damit auch wieviel er oder sie verdient. Die gesetzliche Mindestankündigungszeit für Veränderungen des Beschäftigungsumfangs beträgt vier Tage. Beschäftigte, die auf ein fixes Einkommen oder einen bestimmten Beschäftigungsumfang angewiesen sind, sollten gut überlegen, ob sie eine flexible Beschäftigung vereinbaren.

Das Bundesarbeitsgericht hat es für zulässig erklärt, dass im Arbeitsvertrag entweder eine Mindeststundenzahl vereinbart werden kann, von der um bis zu 25% flexibel nach oben abgewichen werden darf oder eine Höchststundenzahl, die um bis zu 20% unterschritten werden kann.

Rechtsgrundlagen: • „Arbeit auf Abruf“, § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz • **Zu den zulässigen Grenzen: Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7.12.2005 (5 AZR 535/04).**

KIRCHLICHE SCHULEN: Nach der Sonderregelung für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft muss bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs um bis zu 20% für ein Schuljahr hingenommen werden – auch ohne ausdrücklichen Passus im Arbeitsvertrag (Nr. 4 Abs. 6 ABD B, 4.1).

Betriebsübergang

Wird eine Einrichtung, etwa ein Kindergarten, an einen anderen Eigentümer übergeben, zum Beispiel einen „Trägerverbund“ spricht man von „Betriebsübergang“.

Dieser ist im Bürgerlichen Gesetzbuch § 613a geregelt. Niemand darf aus Anlass eines Betriebsübergangs gekündigt werden. Auch die Ausstellung neuer Arbeitsverträge mit geänderten Vertragsbedingungen ist nicht erforderlich.

Honorarverträge

Mit Honorarverträgen wird ein bestimmtes Arbeitsergebnis vertraglich vereinbart. Ein Honorarvertrag ist daher kein Arbeitsvertrag. Er ist als „Werkliefervertrag“ anzusehen, für den andere gesetzliche Regelungen gelten. Eine Honorarkraft



Honorarvertrag. Wer freiberuflich tätig ist, muss selbst für Krankheit, Alter ... vorsorgen – und die Kosten in die Honorare einrechnen.

Foto: Albrecht E. Arnold/pixelio.de

kann zum Beispiel engagiert werden, um das Einkehrwochenende des Pfarrgemeinderats zu gestalten. Kirchenmusiker werden oft auf Honorarbasis als Aushilfen und Vertretungen engagiert. Arbeitsrechtliche Bestimmungen haben für Honorarverträge keine Gültigkeit. Da es sich um eine selbstständige Tätigkeit handelt, laufen Begriffe wie → [Direktionsrecht](#), [Arbeitszeiterfassung](#), → [Urlaub](#), → [Entgeltfortzahlung](#) im Krankheitsfall, → [Kündigungsschutz](#) beim Honorarvertrag ins Leere. Damit Honorarverträge nicht rechtsmissbräuchlich beispielsweise zur Umgehung von tariflichen Regelungen benutzt werden, müssen verschiedene Voraussetzungen für den Abschluss gegeben sein: Fachliche Ungebundenheit, zeitliche Souveränität, keine Einbindung in die Dienststelle des Auftraggebers, Verwendung eigener Sachausstattung etc. Wer einen Honorarvertrag abschließt, gilt

als selbstständiger Unternehmer und muss sich um Sozialversicherung und Steuer persönlich kümmern.

Nur wer wirklich selbstständig tätig sein will und vielleicht mehrere Auftraggeber hat, sollte sich auf Honorarverträge einlassen.

Dienstordnung

Will-kommen

Dienstordnungen konkretisieren, ergänzen oder verändern allgemeine tarifrechtliche Bestimmungen in Bezug auf eine bestimmte Berufsgruppe. Für sieben kirchenspezifische Berufe sind im **ABD Teil C Dienstordnungen** zu finden:

- Pastoralreferenten/-innen,
- Gemeindeferenten/-innen,
- Religionslehrerkräfte im Kirchendienst,
- Mesner/-innen,
- Kirchenmusiker/-innen,
- pädagogisches Kindertagesstättenpersonal
- Pfarrsekretäre/-innen

Zusätzlich enthält der Anhang II des ABD den von den Bischöfen erlassenen allgemeinen Teil der Dienstordnung für Gemeindeferenten/-innen.

Dienstordnungen beschreiben zum Beispiel die im jeweiligen Beruf zu erfüllenden Aufgaben. Auch besondere Einsatzbedingungen, → **Fortbildungsregelungen** oder Arbeitszeitberechnungsverfahren können enthalten sein. Als Spezialregelungen haben die Vorschriften in den Dienstordnungen Vorrang vor den entsprechenden allgemeinen Regelungen.

KIRCHLICHE SCHULEN:

Über die „Sonderregelung für Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft“ gilt die „Kirchliche Lehrerdienstordnung“ für diese Lehrkräfte (**ABD Anhang II, 6. KLDO**).

Infos zu den Dienstordnungen für

- Pastoralreferent/innen: KODA Kompass 42, S. 4f.,
- Religionslehrer/innen i. K.: KODA Kompass 39, S. 8ff.,
- Pädagogische Mitarbeiter/innen in Kindertagesstätten: KODA Kompass 40.

Das komplette Tarifrrecht unter
www.onlineABD.de

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Berufsarbeit soll nicht krank machen. Um das zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber eine Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen erlassen. In erster Linie ist der Arbeitgeber für den Gesundheitsschutz verantwortlich. Aus seiner Fürsorgepflicht ergibt sich, dass er alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen muss, um die Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten und deren Gesundheit zu erhalten. Aber auch die Beschäftigten sind in die Pflicht genommen. Sie müssen Gefahren, Mängel und festgestellte Defekte unverzüglich dem Arbeitgeber melden. Sie haben selbst für die Sicherheit und Gesundheit der Menschen zu sorgen, mit denen sie es bei der Arbeit



Nicht zu schaffen. Beschäftigte sind gesetzlich verpflichtet, Überlastung den Vorgesetzten zu melden, um Schaden für sich oder die Einrichtung abzuwenden.

Foto: Barbara Eckholdt/pixelio.de

zu tun haben und sie sollen Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes machen. Der Einsatz für den Gesundheitsschutz gehört darüber hinaus zu den Aufgaben der → **Mitarbeitervertretung**. In jedem Ordinariat gibt es Fachleute für Fragen der Arbeitssicherheit; die Telefonnummern und E-Mail-Adressen sind in nebenstehendem Kasten zu finden. Über die zuständige Berufsgenossenschaft (siehe Kasten) sind alle Beschäftigten bei Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber.

Rechtsgrundlagen: • Arbeitsschutzgesetz; • Arbeitsstättenverordnung; • be-

rufsgenossenschaftliche Vorschriften etc.

Infos: • KODA Kompass 40, S. 18f und KODA Kompass 42, S. 8f; • www.arbeitsschutz-katholisch.de

Überlastungsanzeige

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Beschäftigten, Überlastungen dem Arbeitgeber anzuzeigen – vorausgesetzt aus der Überlastung ergibt sich eine Gefährdung der eigenen Gesundheit und Sicherheit oder eine Gefährdung anderer Personen.

Eine Überlastung kann verschiedene Ursachen haben. Oft sind es Personalmangel oder Zeitdruck. Können beispielsweise in einer Kindertageseinrichtung die Pausen nicht mehr genommen werden,

weil sonst die Betreuung der Kinder nach den gesetzlichen Vorgaben unmöglich ist, sollte der Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt werden. Wurde eine Überlastungsanzeige gestellt und es tritt eine Gesundheitsschädigung ein, trifft den oder die Beschäftigte, der oder die alles Mögliche getan und beachtet hat, keine Mitschuld. Weil der Arbeitgeber zu Schutzmaßnahmen gesetzlich verpflichtet ist, wird er eine Überlastungsanzeige in der Regel sehr ernst nehmen und Möglichkeiten suchen das Problem zu lösen. Gegebenenfalls sollten Beschäftigte in Überlastungssituationen auch die Hilfe der Betriebsärzte in Anspruch nehmen.

Rechtsgrundlage: § 15f Arbeitsschutzgesetz.

Qualifizierung, Fortbildung, Exerzitien

Bereits die → **Grundordnung** für den kirchlichen Dienst legt fest, dass Beschäftigte Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung haben (Art. 9). Neben den fachlichen Aspekten des kirchlichen Dienstes sind dabei Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste zu berücksichtigen.

Diesen Anspruch konkretisiert das kirchliche Tarifrrecht ABD unter dem



Frei für Exerziten. Angebote gibt es in reicher Zahl im Internet. Bei den Ordinariaten gibt es Programmhefte und Prospekte.

Begriff „Qualifizierung“. Alle Beschäftigten haben Anspruch auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch mit ihrer Füh-

rungskraft. Ziel des Gesprächs ist es, den Fortbildungsbedarf des oder der Beschäftigten zu ermitteln und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu planen.

Im ABD werden drei Arten von Qualifizierungsmaßnahmen unterschieden:

- Die vom Arbeitgeber veranlasste Qualifizierungsmaßnahme: Da es sich hier um eine angeordnete Qualifizierung (Pflichtfortbildung) handelt, sind die Kosten vom Arbeitgeber zu tragen und der Zeitaufwand entsprechend den tariflichen Bestimmungen als Arbeitszeit zu werten (→ **Dienstreise**).

- Die freiwillige berufliche Qualifizierung im vom Arbeitgeber „anerkannten dienstlichen Interesse“: Bei diesen

Qualifizierungsmaßnahmen übernimmt der Arbeitgeber die Hälfte der Kosten und gewährt bis zu drei Tage Arbeitsbefreiung. Arbeitsbefreiung bedeutet, der Beschäftigte muss an diesem Tag nicht arbeiten. Er hat aber keinen Anspruch auf Gutschrift von darüber hinaus gehender Zeit.

- Freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen ohne anerkanntes dienstliches Interesse: Die Kosten sind in diesen Fällen vom Beschäftigten zu tragen. Der Arbeitgeber gewährt jährlich bis zu drei Tagen Arbeitsbefreiung.

Rechtsgrundlage: § 5 und § 5a ABD A, 1.

Zusätzlich gibt es für die Teilnahme an Exerziten drei Tage Arbeitsbefreiung pro Jahr (§ 29 ABD A, 1.).

Einige → **Dienststörungen** enthalten zu Fortbildungen oder Exerziten eigene Regelungen. So stehen dem pädagogischen Personal in Kindertageseinrichtungen fünf Tage Arbeitsbefreiung für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen zu (§ 7 Abs. 3 ABD C, 7.). Ebenso gibt es für Gemeindereferenten und -referentinnen sowie Pastoralreferenten und

Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den (Erz-)Diözesen

Augsburg

Peter Heim
08 21/31 66-3 68
peter.heim@bistum-augsburg.de

Bamberg

Walther Schaffer
09 51/5 02-3 89
walther.schaffer@erzbistum-bamberg.de
oder Bertram Pelka
09 51/5 02-3 99
bertram.pelka@erzbistum-bamberg.de

Eichstätt

Clemens Bittl
0 84 21/50-2 75
cbittl@bistum-eichstaett.de
oder Adolf Metz
0 84 21/50-2 65
ametz@bistum-eichstaett.de

München und Freising

Sonja Ruef
0 89/21 37-18 45
sruef@eomuc.de

oder Lothar Kestler
0 89/21 37-17 55
lkestler@eomuc.de

Passau

Thomas Rösch 08 51/3 93-33 21
thomas.roesch@bistum-passau.de

Regensburg

Stefan Meier
09 41/5 97-11 93
smeier.bau@bistum-regensburg.de
oder Peter Bauer
09 41/5 97-11 88
pbauer.bau@bistum-regensburg.de

Würzburg

Rainer Beutel
09 31/3 09 83 57 oder 01 70/4 58 55 76
rainer.beutel@bruno-werk.de
oder Stefan Strunz
09 31/3 09 83 38
stefan.strunz@bruno-werk.de

Berufsgenossenschaften für ...

Personal in den Kindertagesstätten:
Berufsgenossenschaft für
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Pappelallee 35/37
22089 Hamburg
0 40/2 02 07-0
www.bgw-online.de

Friedhofsmesner:
Gartenbau-Berufsgenossenschaft
Frankfurter Straße 126
34121 Kassel
05 61/9 28-0
www.gartenbau.lsv.de

Kirchliche Beschäftigte soweit nicht
anders zugeordnet:
Verwaltungsberufsgenossenschaft VBG
Deelbögenkamp 4, 22297 Hamburg
0 40/51 46-0
www.vbg.de

Für die betreuten Kinder in Kindertagesstätten ist zuständig:

Bayerischer
Gemeindeunfallversicherungsverband
Ungererstraße 71
80805 München
0 89/3 60 93-0
www.guvv-bayern.de



-referentinnen weiter gehende Fortbildungsregelungen.

KIRCHLICHE SCHULEN: Die Lehrkräfte sind berechtigt und verpflichtet, sich innerhalb von vier Jahren insgesamt zwölf Tage fortzubilden (Nr. 3 ABD B, 4.1).

Umsetzung, Versetzung, Abordnung

Im Rahmen des **→ Arbeitsvertrages** können Beschäftigte aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen umgesetzt, versetzt oder abgeordnet werden.

Eine *Umsetzung* ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb der selben Dienststelle oder Einrichtung. Umsetzungen sind grundsätzlich zulässig. Auch die neue Tätigkeit muss natürlich der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag entsprechen.

Versetzung bedeutet, dass bei demselben Arbeitgeber ein Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle oder Einrichtung des gleichen Arbeitgebers dauerhaft zugewiesen wird. Eine Mitarbeiterin wird etwa von der diözesanen Schule in A. zur diözesanen Schule in B. versetzt.

Die *Abordnung* erfolgt im Unterschied zur Versetzung nur für bestimmte Zeit. Sie kann sogar – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – zu einem anderen Arbeitgeber erfolgen. Eine Abordnung kann zum Beispiel vorliegen, wenn eine Gemeindefreierin für 2 Jahre einem eigenständigen kirchlichen Verband als Bildungsreferentin zugeteilt wird.

Die **→ Dienstordnung** für Religionslehrer und -lehrerinnen i.

K. legt fest, dass bei einem Stellenwechsel (Schulwechsel) wie bei einer Versetzung zu verfahren ist.

Eine *Versetzung an einen anderen Arbeitsort* oder eine *Abordnung für mehr als drei Monate* ist nur nach Anhörung des oder der Betroffenen zulässig. Ist er oder sie mit der Versetzung oder Abordnung nicht einverstanden, muss der Arbeitgeber vor einer Entscheidung die dienstlichen Interessen gegen die persönlichen und familiären Interessen des oder der Beschäftigten abwägen. Diese Abwägung muss dem Grundsatz „billigen Ermessens“ genügen.

Die **→ Mitarbeitervertretung** ist vor einer Versetzung oder einer Abordnung für mehr als drei Monate zwingend zu beteiligen.

Umsetzung, Versetzung oder *Abordnung* ist immer nur in den Grenzen des konkreten Arbeitsvertrages zulässig: Ist in dem Vertrag zum Beispiel als Arbeitsort „München“ vereinbart, dann ist eine Versetzung an einen anderen Ort nur mit Einverständnis des oder der Beschäftigten möglich. Weigert sich der oder die Beschäftigte, an einen anderen Ort zu gehen und ist eine Weiterbeschäftigung in München

• zur Beteiligung der Mitarbeitervertretung § 29 Abs 1, § 35 Abs. 1 MAVO.

Verschwiegenheit

Willkommen

Bei den „allgemeinen Arbeitsbedingungen“ im kirchlichen Tarifrecht ABD wird die Verschwiegenheit als erste genannt (§ 3 ABD A, 1.). Sie soll die Interessen des Arbeitgebers wahren und das Persönlichkeitsrecht der Menschen schützen, die sich an kirchliche Stellen wenden.

Unter diese allgemeine Regelung fallen Angelegenheiten, für die Verschwiegenheit auf Grund gesetzlicher Vorschriften ohnehin vorgeschrieben ist und zusätzlich Angelegenheiten, für die der Arbeitgeber Verschwiegenheit ausdrücklich angeordnet hat.

Unter den Begriff „gesetzliche Vorschriften“ fallen Gesetze, Verordnungen, aber auch manche Satzungen und tarifliche Regelungen. Beispiele sind das Steuergeheimnis in der Abgabenordnung, das Sozialgeheimnis im Sozialgesetzbuch oder das Datengeheimnis im Bundesdatenschutzgesetz. Grundsätzlich vertraulich sind die persönlichen Angelegenheiten anderer Menschen, die im Rahmen des Dienstes bekannt werden (Daten, Personalakten, Prüfungsergebnisse, familiäre Verhältnisse ...).

Ansonsten besteht die Verschwiegenheitspflicht dann, wenn der Arbeitgeber Angelegenheiten für vertraulich oder geheim erklärt. Dafür genügt bereits ein mündlicher Hinweis des Vorgesetzten oder der Vermerk „vertraulich“ auf einem Schreiben. Der Klarheit wegen wird der Arbeitgeber in der

Regel den oder die Beschäftigte schon bei Antritt des Dienstes schriftlich über die Verschwiegenheit belehren. Ein allgemeiner Hinweis wie „geheim ist alles, was der Geheimhaltung bedarf“ genügt dafür nicht. Der Arbeitgeber muss konkret erläutern, mit welchen Angelegenheiten wie umzugehen ist (vgl. TVöD-Kommentare).

Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheit ist eine Arbeitsvertragsverletzung. Sie kann mit einer Ermahnung, Abmahnung und in besonders schwerwiegenden Fällen sogar mit einer Kündigung geahndet werden.



Ja nichts weitersagen. Wer Dienstgeheimnisse weitergibt, riskiert eine Abmahnung oder Kündigung.

Foto: bilderbox

einfach nicht möglich, kann der Arbeitgeber versuchen, den Wechsel mit einer **→ Änderungskündigung** zu erzwingen.

Wird durch den Wechsel ein Umzug nötig, erhalten Beschäftigte einen Tag **→ Arbeitsbefreiung**. Für die Erstattung von notwendigen Umzugskosten bei angeordneten Versetzung und Abordnungen gelten zumeist diözesane Umzugskostenregelungen.

Rechtsgrundlagen:

• zu Definition und Anhörung § 4 ABD A, 1. – die entsprechenden TVöD-Rechtskommentare beachten;

Nicht verbieten kann der Arbeitgeber, eigene persönliche Angelegenheiten (etwa die Höhe des Entgelts) anderen gegenüber preiszugeben. Auch dürfen Vorgesetzte Beschäftigten nicht unter Berufung auf die Verschwiegenheit verbieten ihre Rechte wahrzunehmen, zum Beispiel ihr Beschwerderecht bei der → [Mitarbeitervertretung](#).

Für Pfarrsekretäre und Pfarrsekretärinnen, Religionslehrerinnen und Religionslehrer sowie LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gibt es auf Grund der entsprechenden → [Dienstordnungen](#) besondere Verschwiegenheitsregelungen.

Für diese Berufsgruppen gilt, dass grundsätzlich alle dienstlichen Angelegenheiten der Verschwiegenheit unterliegen. Ausgenommen sind Dinge die unbedeutend oder offenkundig sind – also die jeder weiß beziehungsweise wissen kann –, und Angelegenheiten, die im dienstlichen Verkehr weiter zu geben sind. Im Rahmen der Tätigkeit dürfen also, soweit notwendig, Angelegenheiten und Daten weitergegeben werden – auch wenn die gleichen Angelegenheiten Außenstehenden gegenüber geheim zu halten sind. Daher ist zum Beispiel die in den letzten Jahren vertretene Rechtsmeinung, dass Lehrkräfte ihre Noten sogar gegenüber den anderen Mitgliedern der Klassenkonferenz geheim zu halten hätten, unsinnig. Eine sinnvolle

Die Autoren dieser Ausgabe



Markus Schweizer

Manfred Weidenthaler

Robert Winter

Dr. Joachim Eder

Sie haben Fragen zum kirchlichen Tarifrecht? Ihre diözesanen Ansprechpartner finden Sie auf S. 11.

Ein besonderer Dank gilt unserem Rechtsberater Franz Aigner, den Redaktionsmitgliedern und allen, die durch Ideen, Recherchen und Korrekturlesen zur Entstehung dieses Heftes beigetragen haben.

pädagogische Arbeit setzt das Wissen um den Leistungsstand der Schüler voraus.

„Lehrerdienstordnung“ beziehungsweise „Kirchliche Lehrerdienstordnung“ legen zusätzlich fest, dass Spannungen innerhalb der Schule vertraulicher Behandlung bedürfen und dass Auskünfte gegenüber den Medien nur von der Schulleitung beauftragte Lehrkräfte geben dürfen.

[Rechtsgrundlagen für die berufsspezifischen Regelungen:](#)

- § 2 Dienstordnung für Pfarrsekretäre und Pfarrsekretärinnen, ABD C, 8.;
- für an öffentlichen Schulen tätige Lehrkräfte § 14 Lehrerdienstordnung;
- an kirchlichen Schulen § 13 Kirchliche Lehrerdienstordnung, siehe Anhang II, 6. zum ABD.

Die wichtigsten Begriffe

Willkommen

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

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

Bayerische Regional-KODA: „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 5 Jahre gewählt.

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

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

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

Grundordnung (GrO): Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Unter [www.onlineABD.de](#), [Anhang II](#) „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

Mitarbeitervertretung (MAV): Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene. Sie ist vergleichbar mit einem Betriebs- oder Personalrat. Nähere Information auf S. 30

Geschenkannahme

Kirchlichen Beschäftigten ist die Annahme von „Belohnungen, Geschenken, Provisionen oder sonstigen Vergünstigungen“ in Zusammenhang mit ihrem Dienst verboten. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Besonders heikel sind „Geschenke“ von Firmen. Diese werden selten aus reiner Zuneigung gegeben. Für

einen Plastikkugelschreiber mit Werbeaufdruck wird sich nun kaum ein Arbeitgeber interessieren. Sehr wohl aber für das Angebot, den 10 %igen Firmenrabatt auch privat in Anspruch nehmen zu können. Das Verbot der Geschenkannahme gilt immer, egal ob es sich im konkreten Fall um einen Bestechungsversuch handelt oder nicht. Wem Geschenke oder Vergünstigungen angeboten werden, der sollte dies dem Vorgesetzten mitteilen und den Vorgesetzten entscheiden lassen. Hilfreich ist es, wenn eine generelle Absprache für die Einrichtung getroffen wird.

Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 2 ABDA, 1.

Mitarbeiter- und Jahresmitarbeitergespräch

Im weitesten Sinn fällt jedes Gespräch zwischen Führungskraft und Beschäftigten unter den Begriff Mitarbeitergespräch:

So gibt es die „klassische“ *Dienstbesprechung*, in der Aufgaben verteilt, Termine koordiniert oder Arbeitsergebnisse präsentiert werden.

Daneben haben die Beschäftigten nach ABD Anspruch auf ein jährliches **→ Qualifizierungsgespräch** (§ 5 ABD A, 1.).

Auch müssen in regelmäßigen Abständen *Sicherheitsbelehrungen* (**→ Gesundheits- und Arbeitsschutz**) durchgeführt und dokumentiert werden.

Weitere Anlässe für ein Mitarbeitergespräch wären beispielsweise das Ende der **→ Probezeit**, die Rückkehr aus



Jahresgespräch. Klare Ziele, offenes Feedback und optimale Unterstützung durch die Führungskraft – gute Jahresmitarbeitergespräche nutzen der Einrichtung und den Beschäftigten.

Foto: bilderbox

→ Mutterschutz und Elternzeit oder nach längerer Krankheit, etwa im Rahmen des **→ Betrieblichen Eingliederungsmanagements**.

Im engeren Sinn wird der Begriff „Mitarbeitergespräch“ für ein besonderes strukturiertes Reflexions- und Planungsgespräch unter vier Augen benutzt. Da es meist jährlich stattfindet, wird es auch „*Jahresmitarbeitergespräch*“ genannt. Inhalte eines solchen Mitarbeitergesprächs, das sich häufig an Gesprächsleitfäden oder Checklisten orientiert, können persönliche Rückmeldungen, Lob und Kritik, die Vereinbarung von Zielen, betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten etc. sein. Gelungene Mitarbeitergespräche brauchen Vorbereitung, Zeit und vor allem Vertrauen zwischen den Beteiligten. Häufig werden die Ergebnisse der Gespräche in einem vertraulichen Protokoll festgehalten, das dann Ausgangspunkt für das nächste Mitarbeitergespräch ist. Inzwischen gibt es in vielen kirchlichen Einrichtungen betriebliche Regelungen für die Durchführung von Jahresmitarbeitergesprächen.

Grundsätzlich sind Beschäftigte im Rahmen des **→ Direktionsrechts** verpflichtet an angeordneten Mitarbeitergesprächen teilzunehmen. Nach der neuen „Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung“ können Beschäftigte in bestimmten Fällen ein Mitglied ihrer **→ Mitarbeitervertretung** zum Gespräch hinzuziehen. Sie haben dieses Recht, wenn es um Schwierigkeiten geht, die zu einer Gefährdung des Arbeitsplatzes führen können (etwa eine Abmahnung) oder wenn es um den Abschluss eines Aufhebungs- oder Änderungsvertrages geht.

Wer mir weite

Erste Ansprechpartnerin bei Fragen und Problemen ist oft die Personal- oder Bezügestelle. Sollte ein Problem so nicht lösbar sein, können sich Beschäftigte an ihre **→ Mitarbeitervertretung** (MAV) wenden – falls eine solche gewählt wurde. Die MAV gibt nicht nur Auskünfte, sondern begleitet auch in Personalgesprächen und vertritt Anliegen im Auftrag der Beschäftigten.

Für spezielle Fragen gibt es eine ganze Reihe von zusätzlichen Stellen:

Haftung und Versicherung:

Die diözesanen Ansprechpartner finden Sie auf Seite 29.

Arbeitssicherheit:

Die diözesanen Fachkräfte für Arbeitssicherheit finden Sie auf S. 7.

Betriebsärzte:

Die meisten Einrichtungen werden durch betriebsärztliche Dienste betreut. Die Ansprechpartner erfahren Sie in Ihrer Einrichtung oder auch bei den diözesanen Fachkräften für Arbeitssicherheit (S. 7).

Schwerbehinderung:

In Einrichtungen mit wenigstens fünf schwerbehinderten Menschen ist eine Vertrauensperson und eine stellvertretende Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten zu wählen. Näheres siehe Sozialgesetzbuch IX, Kapitel 5. Teilweise stellen sich die Vertrauenspersonen der Ordinateure auch den schwerbehinderten Menschen in Kirchenstiftungen, die keine eigene Vertrauensperson haben, für Anfragen zur Verfügung.

Jugendvertreter:

In Einrichtungen mit wenigstens fünf Beschäftigten unter 18 Jahren beziehungsweise unter 25 Jahren soweit sie zur Ausbildung beschäftigt sind, werden „Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden“ gewählt. Sie arbeiten eng mit der **→ Mitarbeitervertretung** zusammen. Näheres in der Mitarbeitervertretungsordnung §§ 48 bis 51.

Gewerkschaften/Verbände:

Auch im kirchlichen Bereich haben Berufsverbände und Gewerkschaften Einfluss und Bedeutung. Sie vertreten die Belange ihrer Mitglieder und geben individuelle

rhilft **Will-
kommen**



Auskünfte und Unterstützung. Große Organisationen haben eigene Juristen und vertreten Mitglieder auch vor Gericht.

Kirchenstiftungsaufsicht:

Alle Pfarreien unterliegen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse der Stiftungsaufsicht. Oft kann sie bei arbeitsvertragsrechtlichen Fragen weiterhelfen. Sie ist im jeweiligen Ordinariat angesiedelt.

Diskriminierung:

Große Einrichtungen haben eigene „AGG-Beauftragte“, die Beschwerden über Diskriminierung nachgehen (AGG=Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). In kleinen Einrichtungen nimmt diese Aufgabe oft der Personalverantwortliche wahr.

Gleichstellung:

Einige große Einrichtungen haben Gleichstellungsbeauftragte, die sich um die Chancengleichheit und die geschlechtergerechte Behandlung von Männern und Frauen kümmern.

Sexuelle Gewalt:

Jede Diözese hat eine sogenannte Missbrauchsstelle, angesiedelt im Ordinariat.

Umweltschutz:

Die Kontaktdaten der diözesanen Fachkräfte erfahren Sie beim jeweiligen Ordinariat.

Rechtsberatung:

Mitarbeitervertreter und -vertreterinnen dürfen allgemeine Auskünfte und Informa-

tionen geben. Kostenfreie Rechtsberatung und gerichtliche Vertretung bieten Gewerkschaften und große Berufsverbände. Beschäftigte der Erzdiözese München und Freising erhalten kostenfreie Rechtsberatung bei der KAB-Diözesanstelle in München – auch wenn sie nicht Mitglied der KAB sind.

Wer einen Anwalt in Anspruch nimmt, sollte gegebenenfalls mit seiner Rechtsschutzversicherung vorab die Kostenübernahme klären. Bei der Wahl des Anwalts ist zu bedenken, dass es nur sehr wenig Gerichtsverfahren im kirchlichen Bereich gibt und nur wenige Anwälte intensivere Kenntnisse in kirchlichen Spezialfragen haben.

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

Diözese Würzburg

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

Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN, zuständig für ganz Bayern

Klaus Jüttler 0 83 35/10 06
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91

Erzdiözese Bamberg

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

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 Augsburg

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

Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

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 KODA-Vertreter/-innen erreichen Sie per Email 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.

Arbeitszeit ist Lebenszeit

Wussten Sie, dass Sie als Pate für die Firmung frei bekommen und dass Schwerbehinderte mehr Urlaub haben? Erfahren Sie, was der Unterschied zwischen Mehrarbeit und Überstunden ist und wie man die Arbeitszeit bei Dienstreisen richtig aufschreibt.

Wochenarbeitszeit und Dienstplan

Die wöchentliche Arbeitszeit Vollbeschäftigter beträgt derzeit 39 Stunden. Richtet sich die Arbeitszeit nach einem Dienstplan, kann diese Zeit auch vorübergehend unter- oder überschritten werden. Sie muss jedoch im Zeitraum von einem Jahr im Durchschnitt 39 Stunden pro Woche betragen. **So ist es zum Beispiel zulässig 4 Wochen lang einen Beschäftigten im Dienstplan nur mit 35 Stunden einzuteilen und dafür in den nächsten 4 Wochen mit 43 Stunden – im Durchschnitt bleibt es bei 39 Stunden.**

Ist ein Dienstplan bekannt gemacht, ist er für beide Seiten verbindlich und „im Soll“ nicht veränderbar. Beschäftigte können also bei geringem Arbeitsanfall nicht einfach früher heimgeschickt werden. Dienstpläne müssen rechtzeitig bekannt

gemacht werden, als Faustregel gilt: Die Dienstplanlaufzeit geteilt durch 2 ist die Ankündigungsfrist. Ein 4-Wochen-Plan muss also spätestens 2 Wochen vorher bekannt gegeben werden. Die Gestaltung von Dienstplänen ist mitbestimmungspflichtig, sofern die Beschäftigten in ihrer Einrichtung eine **→ Mitarbeitervertretung** gewählt haben.

Müssen Beschäftigte wegen unvorhergesehener Ereignisse (zum Beispiel Erkrankung eines Kollegen) länger arbeiten als im Solldienstplan ausgewiesen, entstehen **→ Mehrarbeit oder Überstunden.**

Rechtsgrundlage: Allgemeine Arbeitszeitregelungen in § 6 ABD A, 1.

Informationen zu Dienstplänen insbesondere in Kindertagesstätten im KODA Kompass 40, S. 14ff.

Manche Beschäftigte haben Arbeitsverträge mit einem **→ flexiblen Beschäftigungsumfang** vereinbart. In diesem Fall

- Wochenarbeitszeit und Dienstplan
- Pausen
- Arbeitsbefreiung
- Mehrarbeit und Überstunden
- Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Bereitschaftszeit
- Arbeitszeitkonto
- Erholungsurlaub
- Feiertage
- Betriebsurlaub und Schließzeiten
- Dienstreise
- Nebentätigkeit
- Sabbatjahr

kann der Arbeitgeber den Beschäftigungsumfang in gewissen Grenzen einseitig ändern.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Arbeitszeitregelungen wie für entsprechende Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Das bedeutet unter anderem, dass von einer vollbeschäftigten Lehrkraft verlangt werden kann, monatlich Mehrarbeit bis zu drei Unterrichtsstunden ohne zusätzliche Bezahlung abzuleisten.

Pausen

Wer länger als sechs Stunden arbeitet, muss mindestens 30 Minuten Pause erhalten. Sind es mehr als neun Stunden, stehen den Beschäftigten mindestens 45 Minuten Pause zu. Pausen sind im Voraus festzulegen und zählen nicht zur Arbeitszeit. Sie können auch in kleinere Abschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt



Zwangspause. Das Gesetz schreibt nach spätestens sechs Stunden Arbeit eine Pause vor – auch wenn der oder die Beschäftigte lieber durcharbeiten möchte.

Foto: bilderbox



Eilige Angelegenheit. In bestimmten Fällen erhalten Beschäftigte frei – bezahlt und ohne Abzug vom Urlaub. Foto: bilderbox

werden. Wie der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Pause zu gewähren, muss auch der Beschäftigte spätestens nach sechs Stunden Arbeit am Stück tatsächlich seine Pause einhalten.

Geregelt in § 4 Arbeitszeitgesetz.

Arbeitsbefreiung

Zu bestimmten Anlässen haben die Beschäftigten Anspruch darauf, dass sie bezahlt von der Arbeit freigestellt werden und diese Zeiten auch nicht nacharbeiten müssen. Dazu gehören familiäre Anlässe von Geburten bis zu Sterbefällen oder Krankheit naher Angehöriger, dienstlich veranlasste Umzüge an einen anderen Ort oder Dienstjubiläen, kirchliche Ereignisse wie Taufen oder Hochzeiten – in genau definierten Fällen erhält man eine bestimmte Anzahl an Tagen Arbeitsbefreiung.

Bei Arbeitsbefreiung aus Anlass der Niederkunft der Ehefrau, eines Todesfalls oder eines Umzugs aus dienstlichen Gründen muss die Arbeitsbefreiung nicht am Tag des Ereignisses in Anspruch genommen werden. Es reicht ein enger zeitlicher Zusammenhang. So ist es legitim, wenn der oder die Beschäftigte den „Umzugstag“ erst eine oder zwei Wochen nach

dem Umzug nimmt, um zum Beispiel die restlichen Kisten auszupacken.

Arbeitsbefreiungen gibt es auch zur Teilnahme an Exerzitien und Katholiken- oder evangelischen Kirchentagen. Schließlich gibt es Arbeitsbefreiung noch für staatsbürgerliche Pflichten und Verpflichtungen im Rahmen von Berufsverbänden und Gewerkschaften.

Wo dieser Katalog nicht greift, kann der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen bis zu drei Tagen bezahlt frei geben. Außerdem erhalten die Beschäftigten eine Freistellung von der Arbeit am 15. August sowie am 24. und 31. Dezember. Ferner gibt es Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an freiwilligen → **Qualifizierungsmaßnahmen.**

Geregelt in • § 29 ABDA, 1.; • kalendermäßig freie Tage in § 6 Abs. 3 ABD A, 1.

Mehrarbeit und Überstunden

Manchmal gibt es soviel Arbeit, dass sie in der vereinbarten Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist. Dann kann es zu Mehrarbeit oder zu Überstunden kommen.

Mehrarbeit sind Arbeitszeiten, die Teilzeitkräfte über ihr vereinbartes wöchentliches Stundenmaß hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter (derzeit 39 Stunden) leisten. Mehrarbeit wird durch Freizeit ausgeglichen oder wie normale Arbeit bezahlt.

Werden die 39 Stunden pro Woche überschritten, dann können **Überstunden** entstehen. Überstunden müssen vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder zumindest stillschweigend genehmigt sein. Werden die zusätzlichen Arbeitsstunden bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen, dann zählen sie nicht als Überstunden.

Bei Gemeindereferenten/-innen und Pastoralreferenten/-innen wird nur auf schriftliche Anweisung geleistete zusätzliche Arbeit als Mehrarbeit oder Überstunden anerkannt (vgl. **Dienstordnungen**).

Wenn Überstunden angefallen sind, entsteht Anspruch auf Überstundenzuschlag. Dieser beträgt 30 % des Stundenentgelts in den Entgeltgruppen 1 bis 9 (im Sozial- und Erziehungsdienst: S 2 bis S 14) und 15 % in den Entgeltgruppen 10 bis 15 (S 15 bis S 18). Der Zuschlag wird aus der individuellen Entgeltgruppe und -stufe, höchstens aber auf Basis der Stufe 4 berechnet. **Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 sind das zum Beispiel 4 Euro pro Stunde, in der Entgeltgruppe 13 etwa 3,20 Euro zusätzlich (jeweils bei Stufe 3).** Die Überstundenzuschläge sind immer zu zahlen, egal ob die zusätzlichen Stunden später durch Freizeit ausgeglichen oder ausbezahlt werden.

In Einrichtungen, in denen nach → **Dienstplan** gearbeitet wird, können Mehrarbeit beziehungsweise Überstunden entstehen, wenn die im Soll-Dienstplan eingetragene Arbeitszeit überschritten wird. **Stehen im Dienstplan zum Beispiel 40 Stunden, dann ist die 40ste Stunde zunächst reguläre dienstplanmäßige Arbeitszeit. Muss der oder die Beschäftigte aber über die 40 eingetragenen Stunden hinaus arbeiten, können Mehrarbeit oder zuschlagspflichtige Überstunden anfallen.**

In Einrichtungen mit Gleitzeit-, Rahmenzeit- oder Arbeitszeitkorridor-

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

Mesner, Kirchenmusiker

Arbeitszeit planen, berechnen, prüfen

Der Arbeitszeitkalender für Mesner und Mesnerinnen sowie Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen enthält Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag

Weiter finden Sie auf unserer Homepage ein Excel- und OpenOffice-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von Mesnern und Mesnerinnen.

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

Regelungen entstehen Überstunden, wenn die dort festgelegten Grenzen überschritten werden.

Teilzeitkräfte können zu Mehrarbeit und Überstunden nur mit ihrem Einverständnis herangezogen werden, oder wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Diese Vorschrift dient dem Schutz von Beschäftigten, die zum Beispiel aufgrund familiärer Verpflichtungen oder eines zweiten Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber zeitlich nur eingeschränkt zur Verfügung stehen können oder wollen.

Schwerbehinderte Menschen haben nach § 124 Sozialgesetzbuch IX einen Anspruch darauf, dass sie auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt werden. Gemeint ist im Sinne des Sozialgesetzbuches jede über acht Stunden hinausgehende werktägliche Arbeitszeit.

Religionslehrkräften i. K. wird für zusätzliche Arbeit kein Überstundenzuschlag gewährt (§ 8 Abs. 9 ABD C, 4.).

Tarifliche Regelung: ABD, A, 1 § 7 (Definition), § 8 (Ausgleich), § 43 (Zuschlagsberechnung) und § 6 Abs. 5 (Verpflichtung).

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten für die Vergütung von Mehrarbeit die Vorschriften für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Davon abweichend gibt es für angeordnete regelmäßige Mehrarbeit



Ich bin dann mal weg. Einmal vereinbarter Urlaub ist verbindlich.

Foto: Daniela Klaghofer / pixello

über mindestens fünf zusammenhängende Monate hinaus ein entsprechend höheres reguläres Entgelt (Protokollnotiz zu B. 4. SR-L, jeweils Nr. 4 (3)).

Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Bereitschaftszeit

Manche Berufe bringen es mit sich, dass Beschäftigte auch außerhalb ihrer regel-

mäßigen Arbeitszeit greifbar sein müssen. Wer *Bereitschaftsdienst* leistet, muss sich an einem bestimmten Ort aufhalten (in der Regel die Dienststelle), um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Dies zählt als Arbeitszeit und wird vergütet nach einer Bewertung, die vom Arbeitsanfall abhängt.

Verbreiteter im ABD-Bereich ist *Rufbereitschaft*. Auch sie wird außerhalb der normalen Arbeitszeit zusätzlich angeordnet. Wer Rufbereitschaft leistet, muss (telefonisch) erreichbar sein und im Bedarfsfall in einer angemessenen Zeit die Arbeitsstelle erreichen können. Für dieses Bereithalten wird im Regelfall (Rufbereitschaft über zwölf Stunden) eine Pauschale bezahlt oder – auf Wunsch der Beschäftigten – entsprechende Freizeit gewährt. Beträgt die Rufbereitschaft unter zwölf Stunden, gibt es je Stunde 12,5 % des Stundenentgelts. Jeder tatsächliche Ruf wird einschließlich Wegezeit auf volle Stunden aufgerundet und gesondert vergütet. Telefonische Einsätze werden zusammengezählt und dann aufgerundet.

Für die Berechnung der zulässigen Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten gilt: Das reine Bereithalten zählt nicht als Arbeitszeit, wohl aber die tatsächlichen Einsätze.

Teilzeitkräfte müssen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nur leisten, wenn sie sich damit einverstanden erklären oder dies im Arbeitsvertrag vereinbart haben.

Bereitschaftszeiten unterscheiden sich von Bereitschaftsdienst dadurch, dass sie innerhalb der regelmäßigen Dienstzeit liegen. Die Zeiten sind also bereits in die im Arbeitsvertrag vereinbarte Zeit

Betriebliche Regelungen



Umzugskostenerstattung, verbilligtes Kantinenessen, Rabatte für dienstlich genutzte PKWs, Zuschüsse zu Fahrten zur Arbeitsstelle – manche Diözesen und Einrichtungen haben betriebliche Regelungen, die das kirchliche Tarifrecht ABD ergänzen:

- *Dienstvereinbarungen* sind „Verträge“ zwischen → **Mitarbeitervertretung** und Einrichtung. Sie können zum Beispiel die Grundsätze der Dienstplangestaltung und der Urlaubsgewährung oder die Gleitzeit regeln. Wo keine Mitarbeitervertretung besteht, erlässt der Dienstgeber entsprechende Regelungen allein.
- Betriebliche oder diözesane *Ausführungsbestimmungen* regeln, wie etwas konkret abzuwickeln ist. Etwa wer Dienstreisen genehmigt, welche Formulare dabei zu verwenden sind und ob

die Belege aufbewahrt oder eingereicht werden müssen.

- *Freiwillige Leistungen* gewährt eine Reihe von Arbeitgebern. Diese können von kostenfreier Supervision und Rechtsberatung über Zuschüsse zu den Fahrtkosten zur Arbeit bis zu günstigen Krediten zum Kauf eines dienstlich genutzten PKWs oder einer privaten Eigentumswohnung reichen.

In manchen Fällen gibt es diözesane Regelungen, die auch für Beschäftigte der nachgeordneten Einrichtungen und der Pfarreien gelten.

In betrieblichen Vorschriften kann vieles geregelt werden. Sie dürfen aber nie die Arbeitsgesetze oder das Tarifrecht ABD außer Kraft setzen oder abändern.

Auskünfte erteilen die jeweiligen Personalstellen. In manchen Einrichtungen gibt es Informationshefte mit betrieblichen Regelungen. Beschäftigte können sich auch an ihre → **Mitarbeitervertretung** wenden.

eingerechnet. Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet und im Dienstplan nicht gesondert ausgewiesen. In Bereitschaftszeiten darf maximal zur Hälfte tatsächlich Arbeit anfallen. So kann etwa ein Hausmeister 48 Stunden verfügbar sein, davon dann aber höchstens 30 Stunden in Vollarbeit und 18 Stunden in Bereitschaft.

Geregelt im ABDA, 1. § 6 Abs. 5 (Verpflichtung), § 7 Abs. 3f. (Definition), § 8 Abs. 3f. (Ausgleich) sowie § 9 (Bereitschaftszeit).

Näheres zu Rufbereitschaft im KODA Kompass 37, S. 8f.

Alle Ausgaben des KODA
Kompass unter
www.kodakompass.de

Arbeitszeitkonto

Jetzt mehr arbeiten und diese gesammelten Zeiten später wieder abbauen – das lässt sich über ein Arbeitszeitkonto bewerkstelligen. Bestimmte Zeitzuschläge, Überstunden und einzelne mit Zustimmung des Arbeitgebers nicht genommene Urlaubstage können einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Allerdings werden die Vorteile von Arbeitszeitkonten bislang in den wenigsten Einrichtungen genutzt.

Von Religionslehrkräften i. K. können ganzzährige Mehrarbeitsstunden sowie einzelne zusätzliche Stunden auf ein Arbeitszeitkonto eingebracht werden.

Beschäftigte im pastoralen Dienst können pauschal Zeiten einbringen, für die sie eine zusätzliche schriftliche Anweisung über ihre normale Tätigkeit hinaus erhalten haben. Die Entnahme von Zeitguthaben erfolgt in gegenseitigem Einvernehmen.

Die derzeitige Arbeitszeitkontenregelung wird voraussichtlich 2012 grundlegend neu gestaltet. Bitte die Informationen im KODA Kompass beachten.

Rechtsgrundlage: ABD D, 4.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN kann ein verpflichtendes Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Dafür gelten die Vorschriften für die Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Ein freiwilliges Arbeitszeitkonto kann zwischen Schulträger und Lehrkraft vereinbart werden.

Erholungsurlaub

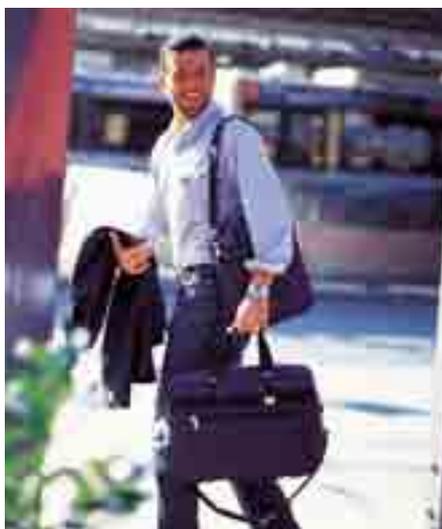
Bei einer Fünf-Tage-Woche erhalten Beschäftigte bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Tage Urlaub. Ab dem Jahr, in dem sie ihren 30. Geburtstag feiern, sind es 29

Tage, ab dem Jahr ihres 40. Geburtstags 30 Tage. Ist die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger Tage verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Das bedeutet, ein 40-jähriger mit 6-Tage-Woche erhält 36 Tage Urlaub, arbeitet er nur 4 Tage pro Woche erhält er 24 Tage. Urlaub wird auch bei Teilzeitkräften stets in Tagen berechnet. Ob der oder die Beschäftigte an einem Urlaubstag viele oder wenige Stunden hätte arbeiten müssen ist ohne Belang.

Urlaub gibt es immer für das Kalenderjahr. Er kann übertragen und bis 31. März des Folgejahres angetreten werden. „Angetreten bis 31. März“ heißt, dass der erste Urlaubstag des Resturlaubs noch im März liegen muss. Darüber hinaus besteht eine Übertragungsmöglichkeit bis 31. Mai, sofern der Resturlaub aus betrieblichen oder Krankheitsgründen noch nicht genommen werden konnte.

Wer schwerbehindert ist (Behinderungsgrad mindestens 50 %), hat Anspruch auf fünf zusätzliche Urlaubstage im Arbeitsjahr (§ 125 Sozialgesetzbuch IX).

Bei der Festlegung von Urlaubsterminen sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Ihnen müssen mindestens zwei Wochen Urlaub am Stück gewährt



Tatsächliche Arbeitszeit. Auf Dienstreisen wird die Arbeitszeit am Reiseziel abzüglich Pausen gutgeschrieben. Hinzu kommen An- und Abreise.

Foto: bilderbox

werden. Gibt es konkurrierende Wünsche mehrerer Beschäftigter, sind soziale Belange zu beachten. Im Anschluss an eine Reha-Maßnahme muss Urlaub gewährt werden.

Näheres in KODA Kompass 36, S. 3 - 4. Rechtsgrundlagen: § 26 ABD A, 1.; Bundesurlaubsgesetz.

Für LEHRKRÄFTE ist der Jahresurlaub im Regelfall durch die Ferienzeiten abgegolten.

Feiertage

Feiertage sind arbeitsfrei. Wer trotzdem arbeiten muss, erhält dafür an einem anderen Tag frei und eventuell → Zeitzuschläge. Beispiel: Eine Pfarrsekretärin arbeitet am Dienstag und am Freitag. Fällt auf einen ihrer beiden Arbeitstage ein Feiertag hat sie Glück und frei – nacharbeiten muss sie nicht. Umgekehrt hat sie Pech, wenn ein Feiertag auf einen ihrer freien Tage fällt. Da sie ohnehin nicht arbeiten muss, hat sie auch keinen Anspruch auf einen „Ersatz-Feiertag“.

Betriebsurlaub und Schließzeiten

Gerade in Kindertageseinrichtungen oder Bildungshäusern werden Schließzeiten genutzt um in Ferien oder Zeiten schwacher Nachfrage nicht unnötig Personal bereithalten zu müssen. Dennoch müssen Beschäftigte immer die Möglichkeit haben, über einen Teil ihres Urlaubs selbst zu verfügen. Das Bundesarbeitsgericht hielt in einer Entscheidung 40 Prozent freien Urlaubsanspruch für angemessen (Urteil vom 28.7.1981). Sofern eine → Mitarbeitervertretung besteht, ist sie bei der Festsetzung von Betriebsurlaub zu beteiligen.

Näheres in KODA Kompass 40, S. 16f.

Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeit

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt acht Stunden. Im Ausnahmefall sind bis zu zehn Stunden zulässig, sofern im Durchschnitt eines halben Jahres werktäglich acht Stunden nicht überschritten werden. Als Werkstage zählen Montag bis einschließlich Samstag. Durchschnittlich 48 Stunden Arbeit pro Woche (6 x 8 Stunden) sind also noch zulässig. Nach Beendigung der täglichen Arbeit haben die Beschäftigten Anspruch auf elf Stunden Ruhezeit. Dies sind allgemein gültige Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

Um den Eigenheiten des kirchlichen Dienstes gerecht zu werden gibt es Ausnahmeregelungen in der Kirchlichen Arbeitszeitordnung (KAZO). Sie betreffen zum



Lebensziele. Hausbau, Wallfahrt nach Santiago de Compostela oder ein Zusatzstudium – kirchliche Beschäftigte können Arbeitszeit ansparen und sich anschließend ein Jahr vom Dienst freistellen lassen (Sabbatjahr). Foto: bilderbox

einen Beschäftigte im liturgischen Dienst, die für diesen Zweck vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit ausgenommen sind. Zum anderen erlauben sie in engem Rahmen Abweichungen von der Höchst-arbeitszeit etwa bei Jugendwochenenden.

Näheres im Arbeitszeitgesetz sowie in der KAZO (ABD D, 3.)

Dienstreise

Bei Dienstreisen wird für jeden Tag die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme als Arbeitszeit gerechnet. Dienstliche Inanspruchnahme meint die tatsächliche Arbeitszeit am Dienort. Pausen sind abzuziehen.

Damit Beschäftigte durch Dienstreisen keine „Minusstunden“ haben, ist immer mindestens die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit gut zu schreiben.

Die Reisezeiten werden – unabhängig vom benutzten Verkehrsmittel – wie Arbeitszeit bewertet.

Beispiel: Ein Verwaltungsangestellter muss am Montag eine Dienstreise antreten. Die betriebsübliche Sollarbeitszeit (Bürozeit) wäre 8,5 h. Am auswärtigen Geschäftsort arbeitet er, nachdem die Mittags- und Kaffeepause herausgerechnet wurden, 4,5 Stunden. Für die Hin- und Rückreise braucht er 3 Stunden. Das wären insgesamt 7,5 Stunden. Damit er die fehlende Stunde nicht nacharbeiten muss, wird ihm aber trotzdem die Soll-Arbeitszeit von 8,5 Stunden gutgeschrieben.

Beispiel: Eine Beschäftigte muss zu einer Sitzung nach Nürnberg. Die Sitzung dauert abzüglich der Mittagspause 3 Stunden. Für die Anreise und die Abreise braucht sie insgesamt 6 Stunden. Es sind für diesen Arbeitstag also 9 Stunden gut zu schreiben.

Insgesamt können an Montagen bis Freitagen höchstens 10 Stunden pro Tag berücksichtigt werden. Überschreiten dienstliche Inanspruchnahme plus Reisezeit die Höchstgrenze von 10 Stunden, werden trotzdem nur 10 Stunden gutgeschrieben. Eine Sonderregelung besteht für Beschäftigte, die mindestens 10 eintägige Dienstreisen pro Monat unternehmen müssen. An Samstagen und Sonntagen werden auch Zeiten über 10 Stunden hinaus berücksichtigt.

Geregelt in § 40 ABD A, 1.

Nähere Infos im KODA Kompass 38, S. 4f. Zur Kostenerstattung siehe → **Fahr- und Reisekosten.**

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern.

Nebentätigkeit

Wer eine bezahlte Nebentätigkeit ausüben will, muss diese Absicht dem Arbeitgeber schriftlich anzeigen (§ 3 Abs. 3 ABD A, 1.) Der Arbeitgeber kann Nebentätigkeiten untersagen, wenn sie inhaltlich oder zeit-

lich in Konkurrenz zur Tätigkeit beim kirchlichen Arbeitgeber stehen oder mit dem kirchlichen Dienst nicht vereinbar sind. Dazu braucht er die Zustimmung der → **Mitarbeitervertretung**, falls eine solche besteht.

Der Begriff Nebentätigkeit bezieht sich nicht auf den zeitlichen Umfang der Beschäftigung. Nebentätigkeit meint jede Tätigkeit, die „neben“ der Tätigkeit beim kirchlichen Arbeitgeber ausgeübt wird.

Details: KODA Kompass 18, S. 3.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für entsprechende Beamte. Die Lehrkraft hat Anspruch auf Genehmigung einer Nebentätigkeit, wenn diese die Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt.

Wo finde ich welches Stichwort?
Schlagwortverzeichnis auf der Rückseite dieses Heftes

Sabbatjahr

Wer für ein Jahr seine Berufstätigkeit aussetzen will, kann dies über ein „Sabbatjahr“ verwirklichen. Ablehnen kann der Arbeitgeber diesen Wunsch nur, wenn *dringende* betriebliche Gründe dagegen sprechen. Beim Sabbatjahrsmodell wird eine Ansparphase von bis zu acht Jahren vereinbart, an die sich dann ein freies Jahr anschließt. Während der Ansparphase wird voll weiter gearbeitet. Das Entgelt wird aber so reduziert, dass während des gesamten Zeitraums einschließlich des freien Jahres das gleiche Entgelt bezahlt wird. **Beträgt etwa die Ansparphase fünf Jahre, gibt es während der gesamten sechs Jahre 5/6 des Entgelts.** Wozu die Beschäftigten ihr Sabbatjahr verwenden wollen, steht ihnen frei.

Geregelt in ABD D, 5.

Für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN gelten die Bestimmungen für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte des Freistaates Bayern. Sie haben ebenfalls Anspruch auf Abschluss einer Sabbatjahrvereinbarung. Ausgenommen sind Schulleiter und ihre Stellvertreter.

Rechtsgrundlage: Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern in Verbindung mit dem Bayerisches Beamtengesetz

Infos zum Beispiel unter www.ropf.bayern.de/leistungen/schule/info/schulpersonal_lehrer

Wenn mich die Familie braucht

Wussten Sie, dass Sie zur Kindererziehung bis zu 14 Jahre zu Hause bleiben und trotzdem Ihren Arbeitsplatz behalten können? Gleiches gilt, wenn Sie Angehörige pflegen. Mehr über soziale Komponenten im kirchlichen Dienst erfahren Sie auf diesen Seiten.

Mutterschutz und Elternzeit

Um die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen sind Frauen mindestens 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt von der Arbeit freigestellt. Die tägliche Arbeitszeit während der Schwangerschaft ist auf höchstens 8,5 Stunden begrenzt. Nachtarbeit nach 20 Uhr, sowie Feiertags- und Sonntagsarbeit sind weitgehend untersagt. Auch die Kündigung von Schwangeren und Beschäftigten in Elternzeit ist mit ganz wenigen Ausnahmen verboten.

Wer Elternzeit in Anspruch nehmen möchte, muss dies spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit vom Arbeitgeber verlangen, und schriftlich erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren er Elternzeit in Anspruch nimmt. Während der

Elternzeit darf in Teilzeit mit bis zu 30 Stunden pro Woche weitergearbeitet werden.

Im Anschluss an die Elternzeit haben kirchliche Beschäftigte Anspruch auf → **Sonderurlaub** oder → **Teilzeit** zur Betreuung von Kindern.

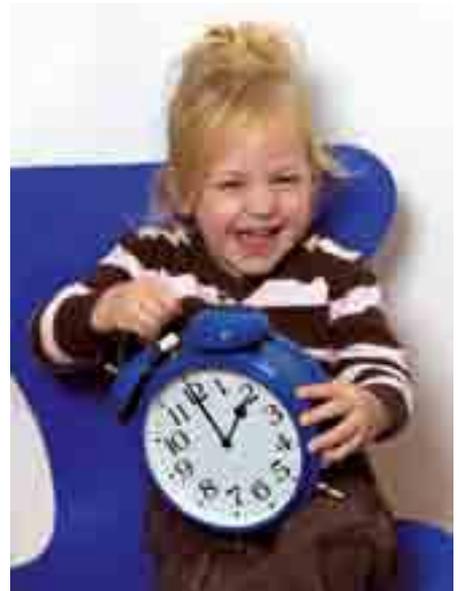
Ausführliche Broschüren zum Bestellen oder download: „Mutterschutzgesetz – Leitfaden zum Mutterschutz“ und „Elterngeld und Elternzeit“ unter www.bmfsfj.de, Rubrik „Themen-Lotse“.

Sonderurlaub

Wer zur Erziehung von Kindern unter 14 Jahren oder zur Pflege von Angehörigen vorübergehend seinen Beruf nicht ausüben kann oder möchte, hat Anspruch auf unbezahlten „Sonderurlaub“. Dieser Sonderurlaub muss gewährt werden. Nur in besonderen Ausnahmefällen (sogenannten „dringenden dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Belangen“) kann er verweigert werden. Sonderurlaub sollte möglichst frühzeitig beantragt werden, damit der Arbeitgeber eine Vertretung finden kann. Die Verlängerung eines Sonderurlaubs ist möglich und kann in der Regel nicht abgelehnt werden. Beachte: Die im ABD verwendete Formulierung „Sonderurlaub kann verlängert werden“ ist juristisch und nicht umgangssprachlich auszulegen. Das heißt, dass auch eine Verlängerung des Sonderurlaubs zu gewähren ist, soweit keine „dringenden betrieblichen Belange“ entgegenstehen. Die Verlängerung ist spätestens 6 Monate vor Auslaufen des Sonderurlaubs zu beantragen.

Sonderurlaub kann nicht nur zur Erziehung oder Pflege, sondern auch aus anderen wichtigen Gründen gewährt werden. Dann

- Mutterschutz und Elternzeit
- Sonderurlaub
- Teilzeitananspruch
- Pflegezeit
- Kinder: Betreuung bei Krankheit



Exklusiv im Kirchendienst:
Anspruch auf befristete Teilzeit zur Kindererziehung. Foto: bilderbox

reichen für die Ablehnung eines Antrags allerdings bereits einfache „betriebliche Gründe“.

Rechtsgrundlage und Details zum Sonderurlaub: § 28 ABD A, 1.

Eine Nebentätigkeit ist während des Sonderurlaubs grundsätzlich erlaubt, wenn sie mit dem Sinn des Sonderurlaubs vereinbar ist. **Genauere Infos hierzu: KODA Kompass 16, S. 12.**

Teilzeitananspruch

Wer Kinder unter 18 Jahren betreut oder Angehörige pflegt, hat nach dem kirchlichen Tarifrecht ABD Anspruch auf (befristete) Teilzeitbeschäftigung. Die Voraussetzungen sind die gleichen wie bei → **Sonderurlaub**. Wer bereits in Teilzeit





Auch zur Pflege: Sonderurlaub und befristete Teilzeit gibt es auch zur Pflege von Angehörigen.

Foto: bilderbox

tätig ist, kann eine Verringerung des Beschäftigungsumfangs beantragen.

Wer später wieder im alten Umfang arbeiten möchte, sollte die Befristung der Teilzeit verlangen. Nur dann kann er oder sie sicher sein, den alten Beschäftigungsumfang zurückzubekommen ([Rechtsgrundlage und Details: § 11 ABD, A, 1.](#)).

Auch aus anderen Gründen als oben genannt können Beschäftigte Teilzeit entweder nach ABD beantragen oder nach dem „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ beanspruchen. Die ABD-Vorschrift gilt unabhängig von der Größe der Einrichtung, die entsprechenden Vorschriften des „Teilzeit- und Befristungsgesetzes“ in Einrichtungen mit mindestens 16 Beschäftigten. Ein solcher Antrag aus sonstigen Gründen kann aber vom Arbeitgeber bereits mit weniger schwerwiegenden Argumenten (sogenannten „betrieblichen Gründen“) abgelehnt werden. Zudem besteht kein Anspruch auf Befristung dieser Teilzeit.

Wer Kinder erzieht, ist meist auf bestimmte Arbeitszeiten angewiesen. Ein zwingendes „Recht auf Vormittagsarbeit“ gibt es nicht. Aber der Arbeitgeber muss im Rahmen des „billigen Ermessens“ prüfen, wie sich die familiären Notwendigkeiten und die dringenden dienstlichen Belange vereinbaren lassen (vgl. [Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 9.5.2006, www.lexetius.com](#); [Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein vom 4.10.2007, www.ra-kotz.de](#)). Nötigenfalls kann eine solche Ermessensentscheidung auch durch die → [Schlichtungsstelle](#) oder das → [Arbeitsgericht](#) überprüft werden.

KIRCHLICHE SCHULEN: Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen richtet sich

der Teilzeitananspruch zur Betreuung oder Pflege von Kindern unter 18 oder pflegebedürftigen Angehörigen nach Art. 89 Bayerisches Beamtengesetz. Auch hier besteht ein Anspruch, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung muss einen Umfang von mindestens 8 Stunden pro Woche (entspricht je nach Unterrichtspflichtzeit 5 oder 6 Unterrichtsstunden) haben.

Weitere Infos: [KODA Kompass 20, S. 12 \(Der dort genannte § 15b ist jetzt § 11 ABD, A, 1.\)](#)

Pflegezeit

Notfälle lassen sich nicht planen. Kirchliche Beschäftigte haben daher tariflich Anspruch auf einen Tag bezahlte Arbeitsbefreiung in akuten Pflegefällen (§ 29 ABD, A, 1.).

Das 2008 geschaffene [Pflegezeitgesetz](#) erlaubt Beschäftigten darüberhinaus, in ärztlich bescheinigten Notfällen zur Pflege von nahen Angehörigen beziehungsweise

zur Organisation der Pflege der Arbeit bis zu 10 Tage lang fernzubleiben. Entgelt wird für die zusätzlichen 9 Tage nicht gezahlt.

Bei länger andauerndem Pflegebedarf besteht die Möglichkeit, längerfristige Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz oder → [Sonderurlaub](#) in Anspruch zu nehmen. [Details: KODA Kompass 35, S. 10f.](#)

Zur Pflege von erkrankten Kindern siehe den folgenden Artikel.

Kinder: Betreuung bei Krankheit

Erkrankt ein Kind unter 12 Jahren und steht keine andere Betreuungsperson zur Verfügung, haben Mütter oder Väter Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Tagen pro Jahr und Kind (Alleinerziehende bis zu 20 Tage). Ein Arzt muss die Notwendigkeit der Betreuung bestätigen. Bei Kindern mit Behinderung und im Sterben liegenden Kindern gibt es weitergehende Ansprüche.

Während der Abwesenheit erhalten gesetzlich Versicherte Kinderkrankengeld von ihrer Krankenkasse. Privat Versicherte erhalten bis zu 4 Tage Entgeltfortzahlung. Hinweis: Auch Privatversicherte haben Anspruch auf 10 beziehungsweise 20 Tage Arbeitsbefreiung, lediglich die Entgeltfortzahlung ist auf 4 Tage begrenzt (siehe § 45 Absatz 5, [Sozialgesetzbuch V](#)).

Erkrankt die Betreuungsperson des eigenen Kindes und muss der oder die Beschäftigte deshalb zu Hause bleiben, werden nach ABD bis zu 4 Tage Arbeitsbefreiung gewährt. Dies gilt für Kinder bis zum 8. Lebensjahr, sowie für alle Kinder mit Behinderung.

[Rechtsgrundlagen:](#) • § 29 ABD, A, 1.; • § 45 Sozialgesetzbuch V

[Kurzdarstellung:](#) [KODA Kompass 31, S. 8](#)

SOLL und KANN 2 Worte, die jeder verstehen sollte

Im Arbeits- und Tarifrecht haben die Begriffe SOLL und KANN andere Bedeutungen als in der Umgangssprache:

Wenn im kirchlichen Tarifrecht ABD steht „soll Sonderurlaub gewährt werden“ ist damit gemeint, dass Sonderurlaub gewährt werden MUSS!, außer besondere, außergewöhnliche Gründe machen dies unmöglich oder für den Arbeitgeber unzumutbar. Steht im kirchlichen Tarifrecht

„kann Arbeitsbefreiung gewährt werden“, ist damit gemeint, dass der Arbeitgeber für diesen speziellen Einzelfall eine gerechte Interessensabwägung vorzunehmen hat. Darüber hinaus muss er vergleichbare Fälle auch in vergleichbarer Weise behandeln. Nicht jedem ist die juristischen Bedeutungen der Begriffe SOLL und KANN immer bewusst – machen Sie Vorgesetzte gegebenenfalls darauf aufmerksam.

Vorsorge – auf die Zukunft vorbereitet

Zahnersatz, Unfall, Behinderung, Alter – für manches ist im Kirchendienst automatisch vorgesorgt. Worauf Beschäftigte Anspruch haben und was sie zusätzlich selbst tun können, erfahren Sie hier.

Zusatzversorgung

Für (fast) alle kirchlichen Beschäftigten besteht eine Betriebsrenten-Pflichtversicherung. Ausgenommen von dieser „Zusatzversorgung“ sind nur kurzfristige Aushilfen, Rentnerinnen und Rentner sowie Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen. Die „Zusatzversorgung“ ergänzt später die gesetzliche Rente. Die Beiträge zahlt der Arbeitgeber. Etwa 4 % des jeweiligen Brutto-Einkommens werden monatlich dem Betriebsrentenkonto gutgeschrieben.

Damit sind kirchliche Beschäftigte oft weit besser abgesichert als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft, trotzdem wird in vielen Fällen eine zusätzliche freiwillige private Vorsorge sinnvoll sein, siehe → [Entgeltumwandlung und Riesterverträge](#).

Grundlegende Informationen zur Altersvorsorge im kirchlichen Dienst, Stand 2006: KODA Kompass 27.

Informationen zur Zusatzversorgung für alle bei der Bayerischen Versorgungskammer Pflichtversicherten: www.versorgungskammer.de/zkdbg

Beihilfe



Kirchliche Beschäftigte und ihre Familienmitglieder sind beihilfeberechtigt, von kurzfristigen Aushilfen und den meisten Rentnern und Renterinnen abgesehen.

Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen und Ersatzkassen erhalten die Leistungen des Standard-Beihilfetarifs „814“. Sie beschränken sich auf Zuschüs-

se zu Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlungen. Teilzeitkräfte, einschließlich geringfügig Beschäftigte, erhalten die gleichen Leistungen wie Vollbeschäftigte. Während Elternzeit und Sonderurlaub wird keine Beihilfe aus dem Tarif 814 gewährt.

Privat Versicherte bekommen nach Tarif „835“ Zuschüsse zu Kosten, die von der privaten Krankenvollversicherung nicht vollständig gedeckt werden.

Mitglieder gesetzlicher Kassen und Ersatzkassen können sich freiwillig im Beihilfetarif „820 K“ höher versichern. Er bietet weit mehr Leistungen. Er umfasst privatärztliche Behandlung im Krankenhaus einschließlich Zweibettzimmer, wesentlich höhere Zuschüsse bei Zahnersatz und Heilpraktikerbehandlung sowie Leistungen für Sehhilfen und eine Auslandskrankenversicherung. Die Kosten der Höherversicherung sind in der Regel vom Beschäftigten selbst zu tragen (Männer bis 65 Jahre 22,08 Euro, Frauen 24,51 Euro; Kinder bis 18 Jahre

- Zusatzversorgung
- Beihilfe
- Geburtsbeihilfe, Fehlgeburt
- Pflegetagegeldversicherung
- Entgeltumwandlung und Riester
- vermögenswirksame Leistungen
- Autoversicherung

4,44 Euro). Neu Eingestellte und ihre Familienangehörigen können während der ersten 6 Monate ohne die bei privaten Versicherungen immer vorgeschriebene „Gesundheitsprüfung“ in den Tarif 820 K aufgenommen werden.

● *Fortsetzung auf Seite 23*



Geburt oder Adoption melden. 358 Euro Beihilfe zur Erstausrüstung gibt es.

Foto: AngelaL/pixello.de

Dieses Heft dient der Grundinformation. Nicht alle Details und Ausnahmefälle sind dargestellt. Alle Angaben ohne Gewähr. Rechtsgültig sind ausschließlich die amtlichen Veröffentlichungen.

Hier Doppelseite der Versicherungs-kammer einfügen!

Wer mindert bekommt mehr

Mit Entgeltumwandlung effektiv vorsorgen

Sie wissen, dass die gesetzliche Rente das Ihnen heute bekannte Niveau nicht halten kann. Prognosen gehen davon aus, dass im Jahr 2040 die durchschnittliche Rente nicht mal die Hälfte des bis dahin bestehenden Verdienstes beträgt. Inflation, Steuern sowie Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge mindern die Ihnen von der Rentenversicherung mitgeteilte Anwartschaft.

Wer da noch glaubt, Altersvorsorge sei nur etwas für Ältere – der irrt. Auch wenn die Vorsorge fürs Alter gedacht ist, so sollte man doch so früh wie möglich damit beginnen. Alle Altersvorsorgesysteme sparen die Beiträge an und verzinsen diese. Je mehr Zeit für die Verzinsung bleibt, desto höher werden später die Erträge sein. Oder anders ausgedrückt: Je früher Sie anfangen, umso niedriger die Beiträge, die Sie leisten müssen.

Warten Sie nicht zu lange! Denn noch ist Zeit, um vorzusorgen. Ihr Dienstgeber unterstützt Sie gerne dabei, z.B. mit einer Entgeltumwandlung.

Geringer Aufwand, hoher Ertrag

Für einige ist der Begriff „Entgeltumwandlung“ noch immer etwas Unbekanntes. Dabei ist es ganz einfach:

Sie vereinbaren mit Ihrem Dienstgeber, einen Teil Ihres Bruttoarbeitsentgelts als Beitrag in die Altersvorsorge „umzuwandeln“. Ihr Dienstgeber leitet diesen Beitrag in die Altersvorsorge – und sie bekommen etwas weniger Gehalt ausgezahlt. Jedoch ist dieses Weniger an Geld in aller Regel nur etwa die Hälfte des aufgewendeten Beitrages – je nach Einkommen und Steuerklasse. Nehmen Sie also aus Ihrem Bruttoentgelt 50 € monatlich für Ihre Altersvorsorge, so verzichten Sie auf eine Nettoauszahlung von etwa 25 €. Ihr Vorteil dabei ist, dass die gesamten 50 € als Beitrag in ihre Altersvorsorge eingezahlt werden.

Entgeltumwandlung kann jeder Beschäftigte machen – auch Auszubildende. Ausgenommen sind lediglich Beschäftigten mit Steuerklasse VI.

Zusätzliche Förderung durch Ihren Dienstgeber

Ihr Dienstgeber fördert Ihre Entgeltumwandlung noch zusätzlich, indem er

einen Zuschuss in Höhe von 13 % des von Ihnen umgewandelten Betrages auf Ihren Vorsorgevertrag einzahlt. Das ist anderswo nicht üblich, sondern eine ganz spezielle Förderung durch Ihren Dienstgeber. Das sollten Sie nutzen.

Entgeltumwandlung aus vermögenswirksamer Leistung

Sie können auch die vom Arbeitgeber geförderte vermögenswirksame Leistung anstatt in einen Bausparvertrag in die Entgeltumwandlung einbringen. Würden Sie daneben nur beispielsweise 40 € selbst in-



vestieren, kann sich dadurch – im Vergleich zum Abschluss eines Bausparvertrages – Ihr Nettoentgelt erhöhen. Eine andere Möglichkeit ist, dass sich der Beitrag in die Entgeltumwandlung auf letztendlich z.B. 90 € erhöht (bei 3.000 € Einkommen und Steuerklasse I). Lassen Sie sich beraten – es lohnt sich auf alle Fälle.

Entgeltumwandlung – nicht nur hilfreich als Altersvorsorge

Eine Entgeltumwandlung ist nicht nur ideal für eine zusätzliche Altersvorsorge, sondern kann auch von Ihnen genutzt werden, um

- als Auszubildende/r wieder den vollen Kindergeldanspruch zu erreichen, wenn man das Einkommen soweit durch eine Entgeltumwandlung absenkt, dass wieder das volle Kindergeld gezahlt wird.
- das Einkommen durch den Entgeltverzicht unter 400 € zu senken und so steuer- und sozialversicherungsfrei zu bleiben (das geht allerdings nur, wenn

daneben keine weitere Beschäftigung ausgeübt wird).

Was müssen Sie tun?

Sie müssen nur mit Ihrem Dienstgeber eine monatliche Entgeltumwandlung vereinbaren und dabei die Höhe des Beitrages festlegen. Um alles Weitere kümmert sich Ihr Dienstgeber. Er schließt den Vertrag ab und überweist monatlich die Beiträge. Sie können jederzeit die Höhe der Beiträge ändern oder auch den Vertrag ohne Beiträge ruhend stellen. Sagen Sie es nur Ihrem Dienstgeber.

Sie erhalten einmal jährlich eine Aufstellung der erfolgten Zahlungen und eine Auskunft über die Höhe Ihrer wachsenden Anwartschaft.

Vertrauensvolle Beratung ist wichtig – damit Sie frei entscheiden können

Wenn Sie immer noch zögern, ob es Sinn macht oder gar nötig ist und Sie auch nicht wissen, was es kosten würde zusätzlich vorzusorgen: Lassen Sie sich beraten. Die BVK Zusatzversorgung als öffentlich-rechtliche Einrichtung bietet Ihnen kostenlose und unverbindliche Beratung. Da unsere Mitarbeiter keine Prämien oder Provisionen erhalten, können Sie sicher sein, dass bei uns die Analyse Ihrer persönlichen Versorgungssituation im Vordergrund steht und nicht der Verkauf einer Versicherung.

Wir ermitteln mit Ihnen, wie viel Ihnen von Ihrer gesetzlichen Rente und Zusatzversorgung nach Abzug von Steuern und Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen noch bleibt. Selbstverständlich können wir Ihnen qualifizierte Empfehlungen bieten, wie Sie eine zu befürchtende Rentenlücke mit geringstmöglichem Aufwand schließen können.

Wir, die Bayerische Versorgungskammer, beraten Sie gerne bei Ihrem Arbeitgeber vor Ort. Sprechen Sie Ihren Arbeitgeber darauf an. Sie können sich auch jederzeit auf unserer Internetseite www.bvk-zusatzversorgung.de informieren und selbst berechnen, welche Leistung Sie mit einem gewünschten Beitrag erzielen können – „Rentenrechner“ anklicken.

Kontakt für eine Beratung:
089/9235 8778.

Der kirchliche Beihilfetarif 820 K ist im Allgemeinen wesentlich kostengünstiger als vergleichbare private Krankenzusatzversicherungen. Anträge auf Aufnahme in den Tarif 820 K sind über den Arbeitgeber (Bezugestelle) zu stellen.

Einige langjährig Beschäftigte sind aufgrund früherer Regelungen auf Kosten des Arbeitgebers höherversichert (dies ist gegebenenfalls auf der Entgeltabrechnung vermerkt).

Alle Ausgaben des KODA Kompass unter www.kodakompass.de

Wichtig bei Zahnersatz: Bezuschusst werden nur medizinisch notwendige Behandlungen. Beschäftigte sollten daher unbedingt vorher ihren Heil- und Kostenplan bei der Beihilfe einreichen. Sie erfahren dann detailliert, was die Beihilfe zahlt.

LEHRKRÄFTEANKIRCHENEIGENEN SCHULEN und beihilfeberechtigte Familienangehörige sind automatisch auf Kosten des Arbeitgebers im Tarif 820 K höherversichert, wenn sie Mitglied einer



In weiter Ferne. Mit 20 an die Rente denken? Je früher desto besser – in jungen Jahren angelegtes Geld hat Zeit, Zinsen zu tragen.

Foto: Didier Derrien/pixelio.de



Pflege passgenau. Was brauche ich – wieviel kann und will ich mir leisten? Unter www.vkb.de/kirchen ist ein Beitragsrechner für die Pflegetagegeldversicherung zu finden.

Foto: Rainer Sturm | pixelio.de

gesetzlichen Krankenkasse oder Ersatzkasse sind. Dies gilt auch während der → Elternzeit und im → Sonderurlaub zur Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen. Privat versicherte Lehrkräfte erhalten den Tarif 835, manche „Altfälle“ noch den Tarif 830.

Infos zum Thema Beihilfe und Zusatzversicherungen: • Seite 20 - 21 in diesem Heft • Details zur Frage, wer Anspruch auf welchen Tarif hat, zum Beispiel wenn der Ehepartner privat versichert oder im öffentlichen Dienst ist, im KODAKompass 19, S. 10.

Geburtsbeihilfe, Fehlgeburt

Die Beschäftigten erhalten bei der Geburt eines Kindes vom Arbeitgeber eine Geburtskostenpauschale von 358 Euro für die Erstausrüstung. Gleiches gilt, wenn ein Kind durch Adoption angenommen wird. Der Anspruch besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaub zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht (§ 36c ABD A,1.). Sind beide Elternteile berechtigt die Geburtskostenpauschale zu erhalten, wird jeweils nur die Hälfte bezahlt, so dass der volle Betrag einmal zur Verfügung steht.

Weiter wird eine Beisetzungspauschale von 358 Euro im Falle einer Fehlgeburt gewährt (§ 36d, ABD A, 1.).

Pflegetagegeldversicherung

Will-kommen

Eine Pflegeversicherung ist gesetzlich für alle Beschäftigten vorgeschrieben.

Sie wollen nachschlagen?

Alle zitierten Gesetze finden Sie im Internet unter www.gesetze-im-internet.de www.gesetze-bayern.de Bei Gerichtsurteilen reicht es den Namen des Gerichts und das Urteilsdatum in eine Suchmaschine einzugeben, zum Beispiel „LAG Hamm 13.01.2011“. Das Beispiel führt Sie übrigens zu einer interessanten und sehr umstrittenen Entscheidung über das Streikrecht im kirchlichen Dienst.

Privat Krankenversicherte können zwischen unterschiedlichen Bedingungen und Tarifen wählen.

Die Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen und Ersatzkassen sind automatisch in der gesetzlichen Pflegeversicherung. Sie bietet eine wichtige Grundsicherung, deckt aber meist nicht die vollen Kosten, wenn man durch Unfall oder Alter pflegebedürftig wird. Kirchliche Beschäftigte können die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung durch eine Pflegegeldversicherung der Versicherungskammer Bayern aufstocken. Der Vorteil gegenüber anderen Pflegezusatzversicherungen liegt in dem günstigeren Gruppentarif.

- **Grundinformation (Tarif- und Leistungsstand 2004):** KODA Kompass 19, S. 11f
- **Informationsblatt und Kontaktdaten:** kodakompass.de, Rubrik „ThemenABC“.
- **Infos und Beitragsrechner:** www.vkb.de/kirchen

Entgeltumwandlung und Riesterverträge Will-kommen

Mit 20 % bis 40 % weniger Geld müssen Beschäftigte rechnen, wenn sie in den Ruhestand wechseln. Und das trotz Pflichtversicherung in der → **Zusatzversicherung**. Wer diese Lücke verkleinern will, kann privat vorsorgen. Der Staat fördert private Vorsorge in Form von „Entgeltumwandlung“ und „Riester-Verträgen“.

Entgeltumwandlung ist in vielen Fällen die lukrativste Vorsorgeform. Für kirchliche Beschäftigte ist sie in aller Regel nur über die Zusatzversorgungskasse (Bayerische Versorgungskammer) oder die Versicherungskammer Bayern möglich. Im kirchlichen Dienst erhalten die in der gesetzlichen Krankenversicherung Pflichtversicherten einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 13 % des sozialversicherungsfrei umgewandelten Betrags. Der Arbeitgeber gibt auf diese Weise einen Teil der von ihm eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung an die Beschäftigten weiter. Freiwillig und privat Versicherte erhalten diesen Zuschuss nicht.

Riester-Verträge zu recht unterschied-

lichen Konditionen bieten Banken und Versicherungen, aber auch die Zusatzversorgungskasse, an. Grundsätzlich gilt für die Vorsorge: Je früher, desto besser. Denn mit 20 oder 30 Jahren angelegtes Geld hat viel Zeit Zinsen zu tragen!

• **Weitere Infos zur Entgeltumwandlung auf S. 22 in diesem Heft** • **Grundlegende Infos zur Altersvorsorge, Stand 2006:** KODA Kompass 27 • **Aktuelle Tarifbedingungen der Versorgungskammer:** KODA Kompass 38, S. 15 • **Antragsformulare:** Bei der Bezugsstelle oder unter kodakompass.de, Rubrik „Themen-ABC“.

Wichtig für 400 Euro-Kräfte: Sozialversicherungs- und steuerfrei umgewandeltes Entgelt zählt nicht mit bei der 400 Euro-Grenze. Wer etwas über der Grenze liegt, kann unter bestimmten Voraussetzungen mit Hilfe der Entgeltumwandlung steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Näheres siehe → **geringfügig Beschäftigte**

Info: KODA Kompass 38, S. 16.

Vermögenswirksame Leistungen Will-kommen

Es sind nur 6,65 Euro pro Monat, die aber „geschenkt“. Wer Geld nach dem Vermögensbildungsgesetz anlegt, zum Beispiel in Form eines Spar- oder Bausparvertrages, erhält vom Arbeitgeber 6,65 Euro Zuschuss monatlich als „vermögenswirksame Leistung“. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Leistung anteilig.

Je nach Art der Anlage und Höhe des Einkommens können eine staatliche „Arbeitnehmersparzulage“ oder eine „Wohnungsbauprämie“ hinzukommen.

Nähere Infos bei allen Banken, Bausparkassen, Versicherungen ..., die entsprechende Verträge anbieten.

Tarifliche Grundlage: § 23 ABD A, 1.



Geld sparen bei der Autoversicherung. Der B-Tarif ist deutlich günstiger als der allgemeine Tarif – einfach bei der Versicherung nachfragen.

Foto: bilderbox

Günstige Autoversicherung Will-kommen

Bis zu 20 % weniger Beitrag in der Kfz-Versicherung zahlen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diesen sogenannten „B-Tarif“ für den öffentlichen und kirchlichen Dienst bieten alle Versicherer an. Ermäßigte Beiträge gibt es für die Kfz-Haftpflicht-, Voll- und Teilkaskoversicherung. Der B-Tarif muss ausdrücklich verlangt werden. Einzige Ausnahme sind Versicherungen, die nur öffentlichen und kirchlichen Dienst versichern – diese haben die Ermäßigung in ihre regulären Tarife einkalkuliert. Die Tätigkeit im kirchlichen Dienst wird durch eine Bestätigung des Arbeitgebers nachgewiesen. Das entsprechende Formular erhält man bei seiner Versicherung.

Dieses Heft dient der Grundinformation. Nicht alle Details und Ausnahmefälle sind dargestellt.

www.onlineABD.de

Das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen im Internet.

Krankheit – gesund werden, gesund bleiben

Viele Erkrankungen hängen mit dem Beruf zusammen. Daher muss allen Beschäftigten, die mindestens sechs Wochen während eines Jahres erkrankt sind, „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ angeboten werden. Eingliederungsmanagement und sechs weitere Stichworte rund um Krankheit und Gesundheit finden Sie auf diesen Seiten.

Arbeitsunfähigkeit

Wer arbeitsunfähig erkrankt ist, muss ab dem vierten Erkrankungstag eine ärztliche „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“ vorlegen (§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz). Nur in begründeten Fällen kann der Arbeitgeber schon ab dem ersten Tag eine Bescheinigung verlangen.

Werden Sie im Urlaub krank, erhalten Sie „Ersatzurlaub“, aber nur für durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesene Erkrankungstage (Bundesurlaubsgesetz). Hat der oder die Beschäftigte aus anderen Gründen frei, zum Beispiel Freizeitausgleich, besteht kein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf „Ersatzurlaub“.

Bei LEHRKRÄFTEN gilt der Erholungsurlaub als pauschal durch die Schulferien abgegolten. In seltenen Fällen verbleiben auf Grund von Erkrankungen weniger Ferientage als Urlaubsanspruch besteht. In diesem Fall erhält die Lehrkraft „Ersatzurlaub“ während der Schulzeit. Lehrkräfte sind verpflichtet, Arbeitsunfähigkeit auch während der Ferien anzuzeigen (• Religi-

onslehrer und Religionslehrerinnen i. K.: § 11 Dienstordnung RL i. K.; • Lehrkräfte kirchlicher Schulen: ABD B, 4.1.).

Entgeltfortzahlung und Krankengeld

Wer erkrankt ist, erhält in den ersten 6 Wochen der Krankheit sein Entgelt weitergezahlt (Entgeltfortzahlungsgesetz). Danach zahlen die gesetzlichen Krankenkassen „Krankengeld“. Das Krankengeld wird maximal 78 Wochen gewährt und ist erheblich weniger als das Entgelt.

Der Arbeitgeber stockt das Krankengeld auf, vorausgesetzt, der oder die Beschäftigte ist schon mehr als ein Jahr beschäftigt. Bis einschließlich drei Jahren Beschäftigungszeit zahlt der Arbeitgeber für 13 Wochen ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit „Krankengeldzuschuss“. Ab dem 4. Beschäftigungsjahr wird der Zuschuss für 39 Wochen gewährt. Infos: KODA Kompass 42, S. 6f.

Privat Versicherte müssen eine Kran-

- Arbeitsunfähigkeit
- Entgeltfortzahlung und Krankengeld
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wiedereingliederung
- Schwerbehinderung
- Ärztliche Untersuchung
- Erwerbs- und Berufsunfähigkeit

kengeldversicherung eigens abschließen, was dringend zu empfehlen ist.

Tarifliche Regelung: § 22 ABD A, 1.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN, die bereits Juni 1994 im Dienst waren, beachten zusätzlich ABD B, 4.1. jeweils Nr. 8.



Wenn's länger dauert. Ab der siebten Krankheitswoche erhalten kirchliche Beschäftigte Krankengeldzuschuss vom Arbeitgeber.

Fotos: Rainer Sturm/pixelio.de, bilderbox



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wer mindestens 6 Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig ist, hat Anspruch auf „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM). Dieses besteht im ersten Schritt aus einem Gespräch, in dem geklärt wird, ob und wie durch Änderungen der Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsplatzes weiteren Erkrankungen vorgebeugt werden kann. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Eingliederungsmanagement anzubieten. Der oder die Beschäftigte kann entscheiden, ob er oder sie dieses Angebot annimmt.

Rechtsgrundlage: § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX

Infos: KODA Kompass 36, S. 12f

Wiedereingliederung

Nach einer langen Krankheit kann und will man vielleicht erst langsam wieder ins Berufsleben zurück finden. Dies ist über eine stufenweise Wiedereingliederung möglich, sofern der Arbeitgeber einverstanden ist. Über einen längeren Zeitraum, in dem der Beschäftigte noch krankgeschrieben ist und folglich auch kein Entgelt sondern Krankengeld bezieht, tastet er sich nach einem ärztlichen Wiedereingliederungsplan Schritt für Schritt in die Arbeitswelt zurück. Dabei werden die möglichen Arbeitszeiten, die Rahmenbedingungen und die zu vermeidenden Belastungen genau festgelegt. Nicht zu verwechseln sind diese



Balance finden. Belastungen reduzieren, krankmachende Arbeitsbedingungen ändern. Betriebliches Eingliederungsmanagement kann dabei helfen.

Foto: bilderbox

Arbeitsversuche mit dem → **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**.

Geregelt in § 28 Sozialgesetzbuch IX.

Schwerbehinderung

Es ist ein gesellschaftliches Anliegen, Menschen mit Schwerbehinderung (festgestellter Grad der Behinderung mindestens 50 %) in Arbeit zu bringen und ihre Arbeitskraft zu erhalten. Darum gibt es Beschäftigungsquoten für Schwerbehinderte sowie die Pflicht, sie bei Stellenbesetzungen besonders zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Beschäftigte haben unter anderem Anspruch auf eine behinderungsgerechte Ausstattung ihres Arbeitsplatzes (§ 81 SGB IX). → **Schwerbehindertenvertretung** und → **Mitarbeitervertretung** unterstützen sie im Arbeitsleben. Sie bekommen zusätzlichen Urlaub (→ **Erholungsurlaub**) und unterliegen einem besonderen → **Kündigungsschutz**.

All diese Rechte mit Ausnahme des Zusatzurlaubs haben auch Behinderte mit einem Behinderungsgrad zwischen 30 und 50 %, sofern sie auf ihren

Antrag hin schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurden.

Geregelt im Sozialgesetzbuch IX.

Ärztliche Untersuchung

Der Arbeitgeber kann von Beschäftigten verlangen, sich einer Untersuchung bei einem Betriebs- oder Vertrauensarzt zu unterziehen, wenn er begründete Zweifel hat, ob diese ihre vertraglich geschuldete Leistung tatsächlich erbringen können. Hintergrund können einerseits viele oder lange Ausfallzeiten sein. Andererseits kann es sich auch um einen Akt der Fürsorge handeln, wenn Beschäftigte in ihrer Arbeit sichtlich überfordert sind und Abhilfe geschaffen werden muss. Der Arbeitgeber darf lediglich Aussagen zur geschuldeten Leistungsfähigkeit erfragen. Medizinische Diagnosen oder eine Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht darf er nicht verlangen. Die Kosten einer solchen Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Geregelt in § 3 Abs. 4 ABD A, 1.

Erwerbs- und Berufsunfähigkeit

Erwerbsunfähigkeit ist über die gesetzliche Rentenversicherung abgesichert. Als „teilweise erwerbsgemindert“ gilt, wer – unabhängig von seinem Beruf – am Arbeitsmarkt noch für 3-6 Stunden täglich tätig sein kann. „Voll erwerbsgemindert“ ist, wer weniger als 3 Stunden täglich arbeiten kann. Erwerbsminderungsrente wird im Regelfall befristet als Zeitrente gewährt. Für diesen Zeitraum ruht das Arbeitsverhältnis. Mit einer dauerhaften Erwerbsminderungsrente endet das Arbeitsverhältnis. Bekommen Beschäftigte eine teilweise Erwerbsminderungsrente auf Dauer gewährt und wollen sie mit ihrem Restleistungsvermögen weiter beschäftigt werden, müssen sie dies innerhalb von zwei Wochen schriftlich beantragen.

Berufsunfähigkeit, also die Unfähigkeit seinen angestammten Beruf weiterhin auszuüben, muss, so man dies will, im Regelfall privat abgesichert werden. Die Rentenversicherung sieht hier nur noch eingeschränkte Leistungen vor und auch diese nur für vor dem 2. Januar 1961 Geborene.

Geregelt in § 43 Sozialgesetzbuch VI sowie § 33 Abs. 2 ABD A, 1. (Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis)



Ärztliche Untersuchung. Der Dienstgeber kann gegebenenfalls die Arbeitsfähigkeit durch einen Arzt seines Vertrauens überprüfen lassen. Ein Recht, die Diagnose zu erfahren, hat er nicht. Foto: Klaus-Dieter Rügelpixello.de

Wenn's mal schwierig wird – Probleme und Konflikte

Sind Sie gewappnet, wenn's mal schwierig wird? Was tun bei drohender Änderungskündigung oder nach einer Abmahnung? Wer zahlt, wenn ich einen Schlüssel verliere? Und wann hilft die diözesane Schlichtungsstelle weiter? Neun Beiträge zu Konflikten und Problemen.

Abmahnung

Eine Abmahnung ist die (schriftliche) Rüge eines Verhaltens verbunden mit der Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen im Falle der Wiederholung. Diese „arbeitsrechtlichen Maßnahmen“ können von einer → **Versetzung** bis zu einer → **Kündigung** reichen. Eine Abmahnung ist eine sehr ernste Angelegenheit, aber noch lange keine Katastrophe.

Ist die Abmahnung berechtigt, muss der oder die Betroffene einfach darauf achten, dass der selbe Fehler nicht wieder passiert. Nach einigen Jahren verliert die Abmahnung dann ihre Wirksamkeit und muss auch aus dem → **Personalakt** entfernt werden. Wie lange eine Abmahnung wirksam ist, hängt von den Umständen ab. Eine exakte Frist gibt es nicht.

Erscheint die Abmahnung ungerechtfertigt, können Beschäftigte über die → **Schlichtungsstelle** oder das Arbeitsgericht ihre Entfernung verlangen. Manchmal wird es sinnvoller sein, einfach gar nichts zu tun, um nicht „Öl ins Feuer zu gießen“. Der oder die Abgemahnte kann auch verlangen, dass eine Darstellung des Vorfalls aus seiner beziehungsweise ihrer Sicht mit in den Personalakt aufgenommen wird. Abmahnungen dürfen nur nach Anhörung des oder der Beschäftigten zu den Akten genommen werden (**ergibt sich aus § 3 Abs. 5 ABDA, 1.**). Wer nichts sagt, stimmt damit noch lange nicht den Vorwürfen zu. Beschäftigte können auch später noch, zum Beispiel in einem Kündigungsschutzprozess, die Richtigkeit einer Abmahnung bestreiten.

Manchmal verlangt der Arbeitgeber eine Unterschrift des oder der Abge-

- Abmahnung
- Kündigung und Kündigungsfristen
- Änderungskündigung
- Vertragsänderung
- Haftung und Versicherung
- Personalakte
- Mitarbeitervertretung (MAV)
- Schlichtungsstelle
- Kirchliches Arbeitsgericht

mahnten, um nachweisen zu können, dass er die Abmahnung erteilt hat. Beschäftigte können mit dem Zusatz „Zur Kenntnis genommen“ unterschreiben, um klarzustellen, dass die Unterschrift kein Eingeständnis, sondern nur Kenntnisnahme bedeutet.

Mehr Infos: KODA Kompass 37, S. 10

Kündigung und Kündigungsfristen

Kündigen ist schwierig – zumindest für Arbeitgeber. Kündigung ist für den Arbeitgeber ein allerletztes Mittel, wenn sich ein Problem nicht anders lösen lässt.

Beispiele: Kommt ein Mitarbeiter immer wieder zu spät zum Dienst, dann muss ihn der Arbeitgeber zunächst → **abmahnen**. Erst wenn dies nichts hilft, darf er zum Mittel der Kündigung greifen.

Fällt die Tätigkeit eines Beschäftigten weg, muss der Arbeitgeber prüfen, ob er eine anderweitige Beschäftigung hat, bevor er kündigen darf.

Bei Arbeitgebern mit mehr als 5 oder 10 Beschäftigten sind im Falle von „betriebsbedingten Kündigungen“ (Arbeitsmangel) die komplizierten Vorschriften der „Sozialauswahl“ zu beachten. Ob die Grenze 5 Beschäftigte oder 10 Beschäftigte gilt, hängt davon ab, ob die Arbeitsverhältnisse vor 2004 begründet wurden.



Abmahnung? Die örtlichen Mitarbeitervertreter und -vertreterinnen begleiten Beschäftigte bei schwierigen Gesprächen.

Foto: bilderbox

Wem gegebenenfalls gekündigt werden darf, ist unter Berücksichtigung von „Unterhaltsverpflichtungen“, „Schwerbehinderung“, „Dauer der Betriebszugehörigkeit“ und „Lebensalter“ zu ermitteln.

Weitgehend unkündbar sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens 15 Jahren in der Einrichtung beschäftigt sind. [Infos zu Kündigungsgründen bei „Unkündbarkeit“ im KODA Kompass 9, S. 12.](#)

Neues aus dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht
immer frisch auf Ihrem Bildschirm:
Kostenfreies newsletter-Abo unter www.kodakompass.de

Vor jeder Kündigung, ganz gleich aus welchem Grund, ist die [Mitarbeitervertretung](#) zu beteiligen – vorausgesetzt die Beschäftigten haben eine gewählt. Unterbleibt die Beteiligung, ist die Kündigung immer unzulässig. Kündigungen müssen zwingend schriftlich erfolgen.

Wer sich gegen eine Kündigung zur Wehr setzen will, muss in aller Regel innerhalb von 3 Wochen „Kündigungsschutzklage“ beim Arbeitsgericht erheben. Wer die Klagefrist versäumt, hat die Kündigung anerkannt – auch wenn sie unzulässig oder rechtswidrig war!

Bei besonders schwerwiegenden Verfehlungen von Beschäftigten darf der

Arbeitgeber ausnahmsweise fristlos kündigen. Ansonsten sind die Kündigungsfristen einzuhalten:

Beschäftigungszeit	Kündigungsfrist
bis sechs Monate	2 Wochen zum Monatsschluss
bis ein Jahr	1 Monat zum Monatsschluss
mehr als ein Jahr	6 Wochen*
mindestens 5 Jahre	3 Monate*
mindestens 8 Jahre	4 Monate*
mindestens 10 Jahre	5 Monate*
mindestens 12 Jahre	6 Monate*

* jeweils zum Ende des Quartals.

Beispiel: Der Arbeitgeber kündigt einer Beschäftigten, die seit 13 Jahren in der Einrichtung tätig ist, am 15. Januar zum nächstmöglichen Termin. 15. Januar plus 6 Monate Kündigungsfrist wäre der 15. Juli. Die Kündigung muss aber (siehe Tabelle) zum Quartalsende erfolgen. Das nächste Quartal und damit das Arbeitsverhältnis endet am 30. September.

Sonderfall: Bei LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN ist wegen des Schuljahres eine Kündigung zum 30. September ausgeschlossen, statt dessen eine Kündigung zum 31. Juli zulässig (ABD B, 4.1. jeweils Nr. 13).

Die maßgebliche Beschäftigungszeit umfasst die bei dem jeweiligen Arbeitgeber zurückgelegte Zeit. Elternzeiten zählen dazu, Sonderurlaub aus familiären Gründen zählt nicht dazu. Die Zeiten mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse zum gleichen Arbeitgeber werden zusammengezählt, auch wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen Unterbrechungen lagen.

Bei [befristeten](#) Arbeitsverträgen gelten besondere Bestimmungen. Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens

zwölf Monate beträgt. Die Probezeit dauert bei Befristungen ohne Sachgrund sechs Wochen, ansonsten sechs Monate. Für befristete Arbeitsverhältnisse gelten abweichende Kündigungsfristen, die im [§ 30 ABD A, 1.](#) zu finden sind.

Nicht nur Arbeitgeber sondern auch Beschäftigte haben die jeweiligen Kündigungsfristen zu beachten! Will man sein Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist beenden, dann besteht die Möglichkeit, einen [Auflösungsvertrag](#) zu schließen. Ein Auflösungsvertrag kann aber nicht erzwungen, sondern nur frei vereinbart werden.

Rechtsgrundlage: • [Kündigungsschutzgesetz](#) • [§ 34 ABD A, 1.](#)

Das Thema Kündigung ist kompliziert, vor allem gibt es hierzu eine sehr umfangreiche Rechtsprechung. Im Zweifel sollten Beschäftigte fachkundigen Rat, eventuell eines Anwalts, einholen.

Änderungskündigung

Eine „Änderungskündigung“ ist eine Kündigung, verbunden mit dem Angebot, zu geänderten Vertragsbedingungen weiterzuarbeiten.

Beispiele: Die Küche der Einrichtung wird geschlossen. Der Köchin wird deshalb gekündigt und zugleich wird ihr angeboten, künftig am Empfang des Hauses zu arbeiten.

Am häufigsten sind Änderungskündigungen zur Verringerung des Beschäftigungsumfangs. In einer Kindertagesstätte gehen zum Beispiel die Buchungszeiten zurück. Deshalb wird einer Vollzeit-Kinderpflegerin gekündigt und zugleich wird ihr angeboten, mit einer halben Stelle weiterzuarbeiten.

Wichtig: „Änderungskündigungen“ sind echte Kündigungen. Das bedeutet: Alle Kündigungsschutzvorschriften wie Sozialauswahl, Beteiligung der [Mitarbeitervertretung](#), Kündigungsfristen sind exakt zu beachten ([Kündigung](#)).

„Nebenbei-Änderungen“ sind unzulässig. Muss der Beschäftigungsumfang geändert werden, dann darf auch nur dieser geändert werden! Unzulässig wäre es zum Beispiel, bei dieser Gelegenheit in den Arbeitsvertrag gleich noch einzufügen: „Der Mitarbeiter ist bei Bedarf mit der Zuweisung einer anderen Tätigkeit einverstanden.“



Und Tschüss. Die Kündigungsfristen müssen von Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite eingehalten werden – *Ausweg: Auflösungsvertrag (S. 38).* Foto: Rainer Sturm/pixelio.de

Niemand muss sofort unterschreiben! Innerhalb von 3 Wochen muss der oder die Beschäftigte allerdings entscheiden, ansonsten gilt das Änderungsangebot als abgelehnt und das Arbeitsverhältnis endet automatisch nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Wichtig: Wer unterschreibt, hat sich mit den neuen Vertragsbedingungen einverstanden erklärt – egal, ob die Änderungskündigung gerechtfertigt war oder nicht.

Wer sich nicht sicher ist, sollte zunächst unter „Vorbehalt der Rechtmäßigkeit der Kündigung“ unterschreiben. Er hat dann die Möglichkeit, zu überlegen, ob er eventuell gegen die Änderungskündigung vorgeht und ob er Klage beim Arbeitsgericht erhebt.

[Ausführliche Infos im KODAKompass 26, S. 8-11 und im KODAKompass 29, S. 8f.](#)

Vertragsänderung

Gelegentlich werden Beschäftigte aufgefordert einen neuen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Anlass kann sein, dass der Arbeitgeber gerne den Beschäftigungsumfang des Mitarbeiters oder Mitarbeiterin reduzieren oder erhöhen möchte oder dass der Beschäftigte andere Aufgaben übernehmen soll. Manchmal will der Arbeitgeber einfach nur für ihn günstigere Vertragsbedingungen erreichen. Niemand muss ein Änderungsangebot annehmen. Es ist dringend zu empfehlen den alten und den angebotenen neuen Vertrag genau zu

vergleichen – und nachzufragen, wenn etwas unklar ist. Unterschreiben sollten Beschäftigte dann, wenn sie mit dem gesamten neuen Vertragsinhalt wirklich einverstanden sind. Unterschreibt der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nicht, bleibt es erstmal beim alten Vertrag. Hat der Arbeitgeber entsprechend schwerwiegende Gründe für seinen Wunsch nach einer Vertragsänderung, kann er versuchen die Änderung mit Hilfe einer **➔ Änderungskündigung** zu erreichen.

[Ausführliche Infos im KODAKompass 26, S. 8-11 und im KODAKompass 29, S. 8f.](#)

Haftung und Versicherung

Willkommen

Wer anderen Schaden zufügt, haftet grundsätzlich dafür. Im Dienst sind die kirchlichen Beschäftigten allerdings sehr gut vor den finanziellen Folgen solcher Schäden geschützt – besser als in privaten Betrieben. Selbst bei grober



Unglaublich. 25 % der deutschen Haushalte haben keine Privathaftpflichtversicherung – dabei passieren die meisten Unfälle außerhalb der Arbeit. Ein einfacher Fahrradunfall kann eine nicht versicherte Familie ruinieren.

Foto: bilderbox

Fahrlässigkeit kommt der Arbeitgeber für die Kosten auf, vorausgesetzt das Arbeitsverhältnis fällt unter die diözesanen Sammelversicherungen. Das gilt auch für Schäden am eigenen Auto, wenn der Schaden während einer genehmigten Dienstfahrt entstanden ist. Fahrten zur Arbeitsstelle sind keine Dienstfahrten. Wichtig: Unfälle und Schäden immer unverzüglich dem Dienstgeber melden.

• **Ausführliche Grundinformation:** [KODA Kompass 21, S. 5 - 7](#) (Die dort noch genannte diözesane Unfallversicherung besteht nicht mehr.); • **Infos zu Haftung und Aufsichtspflicht in pädagogischen Berufen:** [KODA Kompass 40, S. 8 - 10](#)

Ansprechpartner in den Ordinariaten bei Haftungs- und Versicherungsfragen



Diözese	Ansprechpartner	Informationen
Augsburg	Hr. Weber, 08 21/31 66-5 15 rudolf.weber@bistum-augsburg.de oder Fr. Kolb, 0821/31 66-5 14 maria.kolb@bistum-augsburg.de	Merkblatt „Übersicht der diözesanen Sammelversicherungsverträge“
Bamberg	Fr. Müller-Eitzenberger, 09 51/5 02-2 86 marion.mueller@erzbistum-bamberg.de oder Fr. Wientzek, 09 51/5 02-3 14 heidi.wientzek@erzbistum-bamberg.de	Merkblätter zu den einzelnen Versicherungen
Eichstätt	Fr. Schröter 0 84 21/50-2 18 mschroeter@bistum-eichstaett.de	Informationsheft „Versicherungsschutz für die Diözese Eichstätt“
München u. Freising	Fr. Wild, 0 89/21 37-12 98 cwild@eomuc.de	Amtsblatt 11/2003, in Überarbeitung
Passau	Hr. Fuchs 08 51/3 93-31 30 wilfried.fuchs@bistum-passau.de	Informationsheft „Versicherungsschutz der Diözese Passau“
Regensburg	Fr. Gürtler, 09 41/5 97-11 14 bguertler.fika@bistum-regensburg.de	www.bja-regensburg.de ➔ Service ➔ Versicherungen
Würzburg	Hr. Schnabel 09 31/38 6-2 38 franz.schnabel@bistum-wuerzburg.de	MitarbeiterInformationssystem /Download/Dienstrecht/Kirchl. Versicherungsschutz (Stand 2010)

Alle Ausgaben des KODA Kompass unter www.kodakompass.de

Ob ein Fehlverhalten arbeitsrechtliche Konsequenzen hat, ist unabhängig von der Haftung. Entsteht zum Beispiel durch eine schwere Aufsichtspflichtverletzung ein Schaden, wird für mögliche Schadenersatzansprüche in aller Regel der Dienstgeber aufkommen – trotzdem muss der Verursacher oder die Verursacherin mit einer **➔ Abmahnung** oder vielleicht sogar einer **➔ Kündigung** rechnen.

Personalakte

In der Personalakte sind alle den Beschäftigten oder die Beschäftigte betreffenden Unterlagen gesammelt – von den

Bewerbungsunterlagen bis zu dienstlichen Beurteilungen.

Beschäftigte müssen angehört werden, bevor für sie Nachteiliges, etwa eine Beschwerde oder → **Abmahnung**, in den Personalakt aufgenommen wird. Sie können verlangen, dass eine Gegendarstellung mit abgelegt wird. Hat der Arbeitgeber eine Abmahnung ohne Anhörung in den Personalakt aufgenommen, kann er sich später, zum Beispiel bei einem Kündigungsschutzprozess, nicht ohne Weiteres auf diese Abmahnung berufen (zu den **Ausnahmen siehe Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.2.09, www.lexetius.com**).

Beschäftigte haben das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Sie dürfen Abschriften machen und können Kopien verlangen. Verboten ist es, die Akte für die Einsicht zu manipulieren, bevor sie dem oder der Beschäftigten vorgelegt wird. Auch die Führung von heimlichen Nebenakten ist verboten. **Tarifliche Regelung: § 3 Abs. 5 ABD A, 1.**

Mitarbeitervertretung (MAV)

Will-kommen

In allen kirchlichen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten ist eine „Mitarbeitervertretung“ (MAV) zu wählen. Als Beschäftigte zählen auch Teilzeit- und 400 Euro-Kräfte. Für Pfarrverbände, Pfarreiengemeinschaften und ähnliches kann im Einvernehmen mit dem Dienstgeber eine „gemeinsame Mitarbeitervertretung“ gebildet werden. Die Aufgaben einer MAV entsprechen denen eines Betriebs- oder Personalrates.

MAVen haben sehr weitgehende Mitwirkungsrechte bei betrieblichen Belangen. Ob es um Regeln zur → **Urlaubsgewährung**, die Länge der → **Betriebsferien** oder die Einführung von Gleitzeit geht, ohne Mitarbeitervertretung geht nichts. Auch in persönlichen Angelegenheiten wie → **Eingruppierung**, → **Versetzung**, → **Kündigung** ... ist sie zu beteiligen. Bei Konflikten und Beschwerden ist die MAV oft erste Anlaufstelle. Sie berät Beschäftigte, begleitet sie zu Gesprächen und trägt Anliegen beim Dienstgeber vor.

Wenn die Beschäftigten einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung wählen, entfallen alle Mitbestimmungsrechte ersatzlos.

Rechtsgrundlage: „Mitarbeitervertretungsordnung“ (MAVO). Die jeweiligen diözesanen Fassungen weichen in einzelnen Punkten von der Rahmenordnung ab. Zum Teil im Internet verfügbar, ansonsten beim Ordinariat erhältlich.

Infos: KODA Kompass 36, S. 14f

Unterstützung bei der Gründung einer MAV gibt die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen“ (DiAG), mit Sitz im jeweiligen Ordinariat.



Einfach haarsträubend. Fühlt sich ein Mitarbeiter in arbeitsrechtlichen Dingen ungerecht behandelt, hilft die diözesane Schlichtungsstelle weiter.

Foto: bilderbox

Schlichtungsstelle

In jedem Bistum ist eine arbeitsrechtliche Schlichtungsstelle eingerichtet. Beschäftigte können die Schlichtungsstelle in allen arbeits- und tarifrechtlichen Konflikten anrufen: Zum Beispiel bei einer als unrechtmäßig empfundenen → **Versetzung**, bei einer strittigen → **Eingruppierung**, einem zu Unrecht verweigerten → **Sonderurlaub** oder bei einem Streit über die Anordnung von → **Überstunden**. Ungefähr 90 % aller Streitfälle können bei den Schlichtungsstellen geregelt werden. Wer mit dem Ergebnis der Schlichtung nicht einverstanden ist, kann immer noch entscheiden, ob er das staatliche Arbeits-

gericht anruft. Dabei sind in manchen Fällen Klage- und Verjährungsfristen zu beachten. Nach Erhalt einer → **Kündigung** hat der oder die Gekündigte in aller Regel nur drei Wochen Zeit, Klage beim Arbeitsgericht zu erheben. Bei als unrechtmäßig empfundenen Kündigungen sollten Beschäftigte deshalb umgehend auch das Arbeitsgericht anrufen.

Ein Antrag an die Schlichtungsstelle wird in einem formlosen Brief gestellt. Im Brief sollte beschrieben werden, was passiert ist und vor allem was man genau erreichen möchte. Einen Anwalt muss man vor der Schlichtungsstelle nicht haben. Es kann aber sinnvoll sein, sich zum Beispiel von einem Mitglied seiner → **Mitarbeitervertretung** begleiten zu lassen.

Die Schlichtungsstelle ist mit einem unabhängigen Richter und je zwei Vertretern oder Vertreterinnen der kirchlichen Arbeitgeber und der Beschäftigten besetzt. Sitz der Schlichtungsstelle ist das jeweilige Ordinariat.

Rechtsgrundlage: „Ordnung für Schlichtungsverfahren“, www.online-ABD.de, Suchbegriff „Schlichtungsverfahren“

Infos: KODA Kompass 22, S. 6-8

Kirchliches Arbeitsgericht

Die Kirchlichen Arbeitsgerichte (KAG) sind für Streitfälle aus dem Mitarbeitervertretungs- und KODA-Recht zuständig. Führt etwa ein Arbeitgeber eine Dienstplanregelung ohne Beteiligung der → **Mitarbeitervertretung** ein, kann diese dagegen beim KAG klagen. Auch einzelne Beschäftigte können klagen, wenn etwa ihr Wahlrecht bei der Mitarbeitervertretungswahl verletzt wurde.

Für Streitfälle zwischen einzelnen Beschäftigten und dem Arbeitgeber – etwa um Entgeltzahlungen oder die Wirksamkeit einer Kündigung – ist das Kirchliche Arbeitsgericht nicht zuständig. Hier müssen sich die Parteien an das staatliche Arbeitsgericht wenden oder die → **Schlichtungsstelle** anrufen.

Das für Bayern zuständige KAG hat seinen Sitz in Augsburg, Fronhof 4.

• **Rechtsgrundlage:** „Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung“, www.onlineABD.de, Suchbegriff „KAGO“. • **Ausführliche Info:** KODA Kompass 22, S. 9ff.

Der Lohn für die Mühe – das Entgelt

Das wird schon passen, was auf der Abrechnung steht. Passt auch – meistens. Einige Zahlungen gibt es allerdings nur, wenn man sie beantragt. Und natürlich gilt auch bei der Entgeltabrechnung: Wo Menschen und Computer arbeiten, passieren manchmal Fehler.

Entgelttabellen

Im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD gibt es drei Entgelttabellen:

- Die S-Tabelle (S wie Sozialdienst) für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, insbesondere das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen.
- Die A-Besoldungstabelle für die Lehrkräfte an kircheneigenen Schulen, die vergleichbar Beamten des Freistaats Bayern vergütet werden.
- Für alle Übrigen gilt die allgemeine Entgelttabelle.

Die sogenannte Tarifautomatik (§ 20a ABD A,1.) im ABD legt fest, dass Lohnsteigerungen im kommunalen öffentlichen Dienst zum gleichen Zeitpunkt auch für die kirchlichen Beschäftigten wirksam werden – vorausgesetzt die Bayerische Regional-KODA beschließt nichts Abweichendes.

Bei LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN sind die Beamtenregelungen des Freistaats Bayern Bezugsgröße.

Die allgemeine Tabelle ist auf S. 33 in diesem Heft abgedruckt. Die übrigen finden Sie im KODA Kompass 41, S. 4 - 6.

Entgeltstufen

Aufgrund der Tätigkeit und der Ausbildung ist jede und jeder einer bestimmten

Entgeltgruppe zugeordnet (das sind die Zeilen in den → [Entgelttabellen](#)). In jeder Entgeltgruppe gibt es Stufen. Nach Ablauf der jeweiligen Stufenlaufzeit rückt man in die nächsthöhere Stufe auf. Damit soll der wachsenden Berufserfahrung Rechnung getragen werden.

Für die allgemeine Entgelttabelle und die S-Tabelle gilt: Bei Beschäftigten mit dauerhaft überdurchschnittlichen Leistungen können die Aufstiege in die Stufen 3 bis 6 vorgezogen gewährt werden. Umgekehrt kann ein Stufenaufstieg verzögert werden, wenn Beschäftigte erhebliche Leistungsmängel trotz entsprechender Hinweise und Aufforderungen nicht abstellen.

Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen unterbrechen die Stufenlaufzeit. Bei langjährigen Unterbrechungen ist sogar eine Rückstufung um eine Stufe möglich (§ 17 ABD A, 1.).

Bei Neueinstellung wird die mitgebrachte Berufserfahrung bis zur Stufe 3 anerkannt. Dies entspricht in der allgemeinen Entgelttabelle 3 Jahren Berufserfahrung und 4 Jahren in der S-Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst. Wechselt man innerhalb des kirchlichen Dienstes, ist auch die Mitnahme höherer Stufen in bestimmten Fällen möglich. Darüber hinaus kann, wenn es zur Personalgewinnung notwendig ist, im Einzelfall eine höhere Stufe gewährt werden.

- Entgelttabellen
- Entgeltstufen
- Eingruppierung und Höhergruppierung
- Jahressonderzahlung
- Besondere Einmalzahlung
- Kinder- und Familienzuschlag
- Zeitzuschläge
- Fahr- und Reisekosten
- Jubiläumszahlung
- Ballungsraumzulage
- Geringfügige Beschäftigung
- Auszahlung des Entgelts
- Ausschlussfrist

Bei neu eingestellten LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN richtet sich die Anfangsstufe nach den beamtenrechtlichen Grundsätzen.

Eingruppierung und Höhergruppierung

Die Eingruppierung bestimmt zusammen mit der → [Entgeltstufe](#) die Höhe des Tabellenentgelts. Aber wer oder was bestimmt die Eingruppierung?



„Tarifautomatik“. Entgelterhöhungen werden automatisch vom öffentlichen Dienst übernommen.

Foto: M. Weidenthaler

Im kirchlichen Tarifrecht ABD ergibt sich aus den auszuübenden Tätigkeiten automatisch und zwingend die Eingruppierung (§ 17 ABD A, 3.).

Für viele Tätigkeiten und Berufe gibt es sehr eindeutige „Funktionsmerkmale“, nach denen die Eingruppierung festgestellt wird. Zum Beispiel „Erzieherin mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit“, „Mesnerin“ oder „Gemeindereferentin“, „Realschullehrerin“. Bei Berufen und Tätigkeiten, die durch Funktionsmerkmale beschrieben werden, wird nicht geprüft, welche konkreten Tätigkeiten der oder die einzelne Beschäftigte in welchem Umfang ausübt. Funktionsmerkmale dienen der Vereinfachung der Eingruppierung.

In manchen Bereichen ist diese Form der Eingruppierung nicht möglich. So sind etwa die Tätigkeiten von Verwaltungsbeschäftigten derartig unterschiedlich, dass eine Eingruppierung nach Funktionsmerkmalen nicht sinnvoll ist. Alle Tätigkeiten und Berufe, für die es keine Funktionsmerkmale gibt, sind nach den „allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen“ zu bewerten. Diese Merkmale sind sehr abstrakt und in gewissen Grenzen auch interpretierbar. Zunächst muss erfasst werden, was an dem zu bewertenden Arbeitsplatz mit welchen Zeitanteilen zu tun ist. Dann ist festzustellen, welchem Schwierigkeitsgrad, Verant-

So finden Sie Eingruppierung und Einstufung auf Ihrem Entgeltzettel

Gehaltszettel Typ 1:

Hier finden Sie die Angaben in der linken Hälfte des Zettels unter dem Kürzel „TG“ (TG steht für Tarifgruppe).

1. Tarif	Gilt-Ab TW	Tarifbezeichn.	TG	STP
		075 TVöD VKA	10	05
BDA	KR	TZ-Zähl	TZ-Nenn	Arb-Std/-

Gehaltszettel Typ 2:

Hier finden Sie die Daten in der Kopfzeile unterhalb des Adressbereichs im Feld „Verg.-gruppe“ (steht für Vergütungsgruppe)

Tarifort	Verg. Gruppe	Stufe	Ind. Stufe	nachst. Stufe
ABD VKA	05	04	06	10.
T a g				

wortungsgrad ... die einzelnen Tätigkeiten zuzuordnen sind. Dabei wird zum Beispiel festgelegt, ob eine Arbeit nur „schwierig“ ist oder ob sie darüber hinaus „gründliche Fachkenntnisse“ erfordert. In der Regel gilt: Entscheidend für die Eingruppierung ist die Wertigkeitsstufe, die mindestens zur Hälfte erreicht wird.

Alle Eingruppierungsmerkmale sind im ABD im A, 2. zu finden.

Die Feststellung von Eingruppierungen ist manchmal eine sehr anspruchsvolle und komplexe Aufgabe. Die → **Mitarbeitervertretung** muss jeder Eingruppierung im Sinne einer Richtigkeitsgewähr zustimmen.

Der festgestellten Eingruppierung entspricht eine Entgeltgruppe (= die Zeile in der Entgelttabelle). Die Spalte entspricht der → **Entgeltstufe**, die vor allem die zunehmende Berufserfahrung abbildet. Im Schnittpunkt von Entgeltgruppe und Stufe findet sich dann in der → **Entgelttabelle** der Eurobetrag für das Tabellenentgelt.

Übt man vorübergehend eine *höherwertige Tätigkeit* aus, etwa als Krankheitsvertretung, verändert sich die Eingruppierung nicht. Wird die höherwertige Tätigkeit mindestens einen Monat lang ausgeübt erhält man dafür aber eine „persönliche Zulage“ (Berechnung der Zulage siehe § 14 ABD A, 1.).

Höhergruppierung ergibt sich, wenn die Über-

nahme beziehungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nicht nur vorübergehend sondern dauerhaft erfolgt.

Die früheren Bewährungs- und Zeitaufstiege (automatische Höhergruppierung nach Ablauf einer bestimmten Zahl von Jahren) sind 2005 abgeschafft worden. Aufgrund von Überleitungsvorschriften kommen einzelne Altfälle noch in den Genuss solcher Aufstiege.

Darüberhinaus gibt es Übergangsregelungen für Mesner/innen und B-Kirchenmusiker/innen. Diese Beschäftigten hatten nach altem Recht zwei beziehungsweise drei Bewährungs-/Zeitaufstiege. Bis zur Inkraft-Setzung einer neuen Entgeltordnung rücken auch neu eingestellte Mesner/innen nach 2 Jahren in die Entgeltgruppe 5 und B-Kirchenmusiker/innen in die Entgeltgruppe 9 auf (§ 8a Abs. 6 ABD A, 3.).

KIRCHLICHE SCHULEN: Die Lehrkräfte am kirchlichen Schulen sollen grundsätzlich wie vergleichbare Lehrkräfte an staatlichen Schulen vergütet werden.

Alle Ausgaben des
KODA Kompass
zum Lesen, Downloaden
und Ausdrucken unter
www.kodakompass.de

Soweit Lehrkräfte die Voraussetzungen für die Verbeamtung erfüllen, finden die Besoldungsregelungen für vergleichbare Beamte Anwendung. Aus der jeweiligen Berufsbezeichnung ergibt sich somit das entsprechende Entgelt. Näheres regelt die Ordnung für die Verleihung von Berufsbezeichnungen (**OfB, ABD B, 4.3**).



Extrageld. Wer mindestens einen Monat lang höherwertige Tätigkeit ausübt, zum Beispiel den erkrankten Chef vertritt, erhält eine Zulage.

Foto: Dr. Klaus-Uwe Gerhardt/pixelio.de

Soweit Lehrkräfte die fachlichen oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllen, erfolgt die Eingruppierung analog zu den entsprechenden beim Freistaat Bayern angestellten Lehrkräften (Nr. 5 ABD B, 4.1.). Soweit vorgesehen, werden diese Lehrkräfte nach Erfüllung der jeweiligen Bewährungszeit um eine Besoldungsgruppe höhergruppiert (Anlagen A, B und C ABD B, 4.1.).

Jahressonderzahlung

Seit einigen Jahren sind das frühere Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu einer „Jahressonderzahlung“ zusammengefasst. Sie wird im November oder Dezember ausgezahlt und beträgt zwischen 90 % und 60 % eines Monatsgehalts:

Entgeltgruppe	S-Entgeltgruppe (Sozial- und Erziehungsdienst)	Jahressonderzahlung
E 1 - 8	S 2 - S 8	90 %
E 9 - 12	S 9 - S 18	80 %
E 13 - 15		60 %

Eine Sonderzahlung erhalten Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. Die Regelung, dass man das „Weihnachtsgeld“ in bestimmten Fällen zurückzahlen muss, wenn man kün-

dig, gibt es nicht mehr. **Berechnungsweise und Rechtsgrundlage: § 20 ABD A, 1.**

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN erhalten eine Sonderzahlung entsprechend den Regelungen für Beamte des Freistaats Bayern. Bis Besoldungsgruppe A 11 werden derzeit 70 % eines Monatsentgelts gewährt, ab A 12 gibt es 65 %. Hinzu kommen jeweils 84,29 % des Familienzuschlags.

Besondere Einmalzahlung

2005 sollte zusätzlich zum Tabellenentgelt ein Leistungsentgelt eingeführt werden. Nachdem von Arbeitgeberseite der damalige Modellversuch zum Leistungsentgelt abgebrochen wurde, hatte sich die KODA darauf verständigt ersatzweise eine jährliche „Besondere Einmalzahlung“ einzuführen.

Das Geld wird zum Jahresende ausgezahlt. Wer unter dem Jahr unverschuldet



Weniger ist manchmal mehr. Wer die Kindergeldberechtigung verliert, verliert auch die „Besitzstandszahlungen Kind“ – und zwar dauerhaft. Manchmal ist es günstiger, wenn Kinder auf einen vorübergehenden Zuverdienst verzichten, um die Kindergeldberechtigung zu behalten.

Foto: Benjamin Klack/pixelio.de

ausscheidet, erhält die Zahlung anteilig. 2011 beträgt sie 17,60 % eines Monatsgehalts. Die Berechnung erfolgt grundsätzlich nach den Berechnungsvorschriften für die → **Jahressonderzahlung**. 2012 wird die Zahlung voraussichtlich knapp 21 % und 2013 etwas weniger als 24 % eines Monatsentgelts betragen.

Seit 2011 besteht die Möglichkeit, 1/5 der „Besonderen Einmalzahlung“ in einen „Leistungsstopp“ einfließen zu lassen und nach individueller Leistung zu vergeben. Hierfür muss eine Dienstvereinbarung zwischen Arbeitgeber und → **Mitarbeitervertretung** abgeschlossen werden. In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist diese individuelle Leistungsbezahlung nicht möglich.

Berechnungsweise und Rechtsgrundlage: § 18a ABD A, 1.

LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN erhalten keine Besondere Einmalzahlung, da sie nach der A-Tabelle für Beamte vergütet werden.

Kinderzuschlag / Familienzuschlag

Neue Kinderzuschläge zum Entgelt gibt es im ABD nur noch für LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN. Da diese entsprechend Beamten vergütet werden, gelten für sie auch die Beamtenregelungen über Familienzuschläge.

An sonstige Beschäftigte werden Kinderzuschläge weiter bezahlt, soweit die Ansprüche im Dezember 2005 bereits

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		4.726,12	5.238,65	5.724,21	6.047,93	6.123,46
15	3.705,35	4.111,08	4.262,14	4.801,65	5.211,67	5.481,43
14	3.355,75	3.722,62	3.938,43	4.262,14	4.758,49	5.028,24
13	3.093,55	3.431,28	3.614,73	3.970,79	4.467,14	4.672,17
12	2.773,09	3.075,21	3.506,82	3.884,48	4.370,04	4.585,84
11	2.675,97	2.967,32	3.183,11	3.506,82	3.976,20	4.192,00
10	2.578,86	2.859,40	3.075,21	3.291,02	3.701,04	3.798,16
9	2.277,82	2.524,91	2.654,40	2.999,68	3.269,44	3.485,24
8	2.132,15	2.363,05	2.470,97	2.568,08	2.675,97	2.743,95
7	1.996,20	2.211,99	2.352,27	2.460,17	2.541,10	2.616,64
6	1.957,34	2.168,83	2.276,74	2.379,24	2.449,38	2.519,53
5	1.875,33	2.077,12	2.179,62	2.282,14	2.357,67	2.411,62
4	1.782,54	1.974,61	2.104,09	2.179,62	2.255,15	2.299,39
3	1.753,42	1.942,23	1.996,20	2.082,52	2.147,26	2.206,61
2Ü	1.675,71	1.855,92	1.920,67	2.006,98	2.066,33	2.110,58
2	1.617,45	1.791,17	1.845,12	1.899,08	2.017,76	2.141,86
1		1.441,58	1.467,47	1.499,85	1.530,05	1.607,74

Die allgemeine Entgelttabelle (Stand April 2011). Die S-Tabelle (Sozial- und Erziehungsdienst) und die A-Tabelle (Lehrkräfte) sind im KODA Kompass 41, S. 4 - 6 abgedruckt. Dort sind auch die ab August 2011 gültigen Tabellen zu finden.

bestanden. Fällt die Kindergeldberechtigung weg, erlischt der Anspruch. Überschreitet das Kind zum Beispiel zwischen Schule und Studium vorübergehend die Verdienstgrenzen für die Kindergeldberechtigung, erlischt der Anspruch auf Kinderzuschlag dauerhaft. Bei einem (unmittelbaren) Wechsel zwischen zwei kirchlichen Arbeitgebern wird der Kinderzuschlag zumindest für eine gewisse Zeit weiter gezahlt.

Zeitzuschläge

Für Arbeiten Sonn- und Feiertagen, an Samstagen ab 13 Uhr und für Nachtarbeit ab 21 Uhr gibt es Zuschläge. Ausgenommen von diesen Zuschlägen sind Kirchenmusiker/-innen, Mesner/-innen, pastorale Mitarbeiter/-innen, Religionslehrer/-innen sowie LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN.

Info: KODA Kompass 33, S. 15

Überstundenzuschläge siehe → Mehrarbeit und Überstunden.

Fahr- und Reisekosten



Bei → Dienstreisen entstehen zusätzliche Kosten, die gemäß Reisekostenordnung auf Antrag erstattet werden. Zu den Reisekosten zählen Fahrkosten, Übernachtungskosten, Verpflegungsmehraufwand und Nebenkosten, wie zum Beispiel Parkgebühren. Dienstreisen müssen genehmigt oder angeordnet sein. Manche Beschäftigte haben pauschale Genehmigungen, ansonsten muss jede Fahrt oder Dienstreise einzeln angeordnet werden. Zur Umsetzung der Reisekostenordnung existieren in vielen Diözesen Ausführungsbestimmungen. Bei genehmigter Benutzung eines privaten Pkw werden 0,35 Euro pro Fahrkilometer erstattet. Wer einen Kollegen oder Kollegin mitnimmt, erhält weitere 0,02 Euro pro Kilometer und Person. Als

pauschale Abgeltung sonstiger Kosten werden „Tagegelder“ gezahlt. Abhängig von der Dauer der Reise und davon ob freie Mahlzeiten gewährt werden, erhalten Beschäftigte bis zu 24 Euro tägliche Pauschale.

Die Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte sind keine Reisekosten.

Informationen zu Fahrkosten: KODA Kompass 34, S. 5ff., Ergänzung zur Besteuerung KODA Kompass 36, S. 6; Rechtsgrundlage: ABD D, 9.

KIRCHLICHE SCHULEN: Hier gelten die Bestimmungen für die Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. Das heißt Grundlage für die Erstattung der Reisekosten ist das Bayerische Reiseko-



Frei parken. Das Kilometergeld ersetzt pauschal alle Fahrkosten mit Ausnahme von Parkgebühren. Diese werden bei Dienstreisen extra erstattet.

Foto: S. Hofschlaeger / pixelio.de

stengesetz, welches weitgehend der Reisekostenordnung im ABD entspricht, aber zum Beispiel bei Fortbildungen abweicht (§ 24 Bayerisches Reisekostengesetz). Im Internet unter www.gesetze-bayern.de

Jubiläumzahlung

Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Dienstzeit von 25, 40 und 50 Jahren. Zur Jubiläumsdienstzeit rechnen

die in einem kirchlichen Beschäftigungsverhältnis im Bereich der bayerischen (Erz-) Diözesen zurückgelegten Zeiten. Ausbildungszeit im kirchlichen Dienst, Elternzeit und Sonderurlaub werden angerechnet. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. Sind im Computer der Bezügestelle alle Daten gespeichert, gibt es das Jubiläumsgeld automatisch – andernfalls nachfragen. Zusätzlich gibt es zum Jubiläum einen Tag Arbeitsbefreiung. Rechtsgrundlage: § 23 und § 29 ABD A, 1.

KIRCHLICHE SCHULEN: Für Lehrkräfte an diesen Schulen gelten die Bestimmungen für die Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. Hier beträgt die Jubiläumszulage bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 300 Euro und 400 Euro bei 40 Jahren. Zusätzlich können bis zu zwei freie Tage gewährt werden.

Ballungsraumzulage

Die Ballungsraumzulage wird gemäß der „Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende“ gewährt, wenn Wohn- und Dienstort im „Verdichtungsraum München“ liegen. Begründet wird der Lohnaufschlag mit den höheren Lebenshaltungskosten im Bereich der Landeshauptstadt. Die Liste der hierzu zählenden Gemeinden kann im Internet von der Seite des Landesamtes für

Finanzen heruntergeladen werden (www.lff.bayern.de).

Die Zulage beträgt 75 Euro für Vollbeschäftigte, für Auszubildende 37,50. Pro Kind werden weitere 20 Euro gewährt. Ob jemand Ballungsraumzulage erhält, ist einkommensabhängig. Der „Entgeltgrenzbetrag“ für Vollbeschäftigte beträgt 2.943,25 Euro. Bei der Zulage für Kinder ist die Grenze 4.126,21 Euro (Stand April 2011).

Details: ABD D, 8.

Was bedeutet eigentlich „Es gelten die Bestimmungen für die Beamten des Katholischen Schulwerks“?

Wenn es um LEHRKRÄFTE AN KIRCHLICHEN SCHULEN geht, wird im ABD an vielen Stellen auf die „Bestimmungen für die Beamten des Katholischen Schulwerks“ verwiesen. Wer diese im Internet oder gar im Buchhandel sucht, wird erfolglos bleiben. Nicht weil die Bestimmungen geheim wären, sondern sie sind schlicht identisch mit den Regelungen für die Beamten des Freistaats Bayern. Die entsprechenden Bestimmungen, „Bayerisches Beamtengesetz“, „Leistungslaufbahngesetz“ und „Bayerisches Besoldungsgesetz“, finden Sie unter www.gesetze-bayern.de.

Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, auch Minijob oder 400-Euro-Job genannt, ist grundsätzlich ein normales Teilzeitarbeitsverhältnis, für das steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten gelten. So trägt der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge alleine. Bis zu 28,74 % des Bruttolohns betragen diese Arbeitgeberbeiträge. Wälzt der Arbeitgeber die 2 % pauschale Lohnsteuer nicht auf den Beschäftigten ab, dann gilt bei der geringfügigen Beschäftigung „Brutto ist gleich netto!“, zumindest solange man neben seiner Hauptbeschäftigung nicht mehr als einen Minijob hat.

Dies klingt attraktiv, hat aber reduzierte Ansprüche aus der Sozialversicherung zur Folge. Aus dem Minijob hat man keinen Krankenversicherungsanspruch und auch keine Arbeitslosenversicherung. Aufgrund des geringen Einkommens werden nur sehr geringe Rentenansprüche erworben. 1 Jahr Minijob bringt später weniger als 4 Euro Rente pro Monat, obwohl der Arbeitgeber 15 % Arbeitgeberbeitrag in die Rentenversicherung einzahlen muss.

„Minijobber“ haben die Möglichkeit auf ihre Beitragsfreiheit zu verzichten und 4,9 % ihres Entgelts freiwillig an die Rentenversicherung zu zahlen. Dies ist vor allem für Beschäftigte von Interesse, denen Beitragszeiten für einen früheren Rentenbeginn fehlen.

Um die engen Einkommensgrenzen der geringfügigen Beschäftigung nicht zu überschreiten, gibt es verschiedene Möglichkeiten (§ 24 Abs. 8 ABDA, 1.):

- Die Beschäftigten können verlangen, dass das die Geringfügigkeitsgrenzen übersteigende Entgelt durch → **Entgeltumwandlung** für die betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Dies ist allerdings nur möglich, solange der oder die Beschäftigte noch keine Rente bezieht und nur, wenn es sich um ein „erstes Arbeitsverhältnis“ handelt. Wer neben seinem Minijob noch eine Hauptbeschäftigung hat, kann diese Möglichkeit nicht nutzen.
- Steigt das Entgelt durch Entgelterhöhungen oder Stufenaufstiege, hat der oder die Beschäftigte Anspruch auf eine Reduzierung des Beschäftigungsumfangs, um die 400 Euro-Grenze nicht zu überschreiten.



Abrechnung unklar? Erster Schritt ist immer der Anruf bei dem auf der Entgeltabrechnung angegebenen Sachbearbeiter – Schreibzeug und Abrechnungen bereithalten.

Foto: bilderbox

- Darüber hinaus können geringfügig Beschäftigte zwar nicht auf das Tabellenentgelt, aber auf sonstige Entgeltbestandteile (etwa Jahressonderzahlung und Einmalzahlungen) ganz oder teilweise verzichten. Dieser Verzicht kann nach einem Jahr widerrufen werden.

Wer unvorhersehbar, zum Beispiel wegen einer Krankheitsvertretung, und längstens zwei Monate innerhalb eines Jahres die Entgeltgrenze überschreitet, bleibt dennoch sozialversicherungsfrei.

Wer die 400 Euro-Einkommengrenze dauerhaft überschreitet, muss nicht in jedem Fall volle Sozialversicherungsbeiträge bezahlen. Zwischen 400 und 800 Euro gibt es die sogenannte Gleitzone mit allmählich wachsenden Beiträgen (Midijobs).

Bei kurzfristiger Beschäftigung (längstens 50 Arbeitstage oder zwei Monate) darf der Inhalt des Arbeitsvertrages frei vereinbart werden. Allerdings muss ein „Mindestlohn“, welcher der Stufe 2 der einschlägigen Entgeltgruppe entspricht, gewährt werden (ABD B, 2.).

Ausführliche Infos zu Mini- und Midijobs unter www.minijob-zentrale.de. Ergänzende Informationen im KODA Kompass 33, S. 14f.

Auszahlung des Entgelts

Spätestens am letzten Banktag des Monats muss das Entgelt für den laufenden Kalen-

dermonat auf das Bankkonto überwiesen sein (§ 24 ABDA, 1.). In einigen kirchlichen Einrichtungen wird aufgrund früherer Regelungen bereits zur Monatsmitte oder zum Monatsbeginn ausgezahlt.

KIRCHLICHE SCHULEN: Die Anweisung des Gehalts erfolgt im Voraus am ersten Banktag des laufenden Monats. Auf dem Konto ist es dann einige Tage später.

Eine schriftliche Lohnabrechnung, in der die Bruttobezüge und die verschiedensten Abzüge detailliert aufgeschlüsselt sind, wird immer dann erstellt, wenn sich gegenüber der vorangegangenen Lohnabrechnung eine Veränderung ergeben hat (§ 108 Gewerbeordnung).

Ausschlussfrist

Wo Menschen arbeiten, passieren Fehler. Für Entgeltzahlungen gilt, dass Entgelt sechs Monate nach- oder rückgefordert werden kann (§ 37 ABD A, 1.). Für die Nachforderung genügt es, die Ansprüche fristgerecht schriftlich geltend zu machen. Sollten Sie Unklares oder Zweifelhafes auf der Gehaltsabrechnung entdecken, empfiehlt es sich zunächst, die zuständige Sachbearbeiterin oder den Sachbearbeiter anzurufen. Die Telefonnummer steht auf der Abrechnung. Oft lassen sich Probleme bereits telefonisch lösen. Übrigens gilt die Ausschlussfrist auch für Arbeitgeber, auch diese dürfen Überzahlungen nur bis zu sechs Monaten zurückfordern.

Wenn die gemeinsame Zeit zu Ende geht – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Was zu beachten ist, wenn das Arbeitsverhältnis endet, erfahren Sie auf diesen Seiten. Die Vor- und Nachteile von Auflösungsverträgen. Was in einem Zeugnis stehen darf und muss

Altersteilzeit

Altersteilzeit ist ein Modell zum gleitenden oder vorgezogenen Übergang in den Ruhestand. Ab dem 60. Lebensjahr ist Altersteilzeit jetzt grundsätzlich wieder möglich. Es gibt zwei Formen:

- Der oder die Beschäftigte arbeitet während der gesamten Laufzeit des Altersteilzeitvertrages mit der Hälfte des früheren Beschäftigungsumfanges (Teilzeitmodell).
- Der oder die Beschäftigte arbeitet die erste Hälfte der Laufzeit im bisherigen

Umfang, in der zweiten Hälfte – der Freistellungsphase – gar nicht (Blockmodell).

Während der Altersteilzeit wird ca. die Hälfte des vorherigen Bruttoentgelts plus 20 % steuerfreie Aufstockung gezahlt. Die frühere vergleichsweise sehr hohe Aufzahlung gibt es nicht mehr, seit es keine Zuschüsse von der Agentur für Arbeit mehr gibt. Um die Einbußen im Ruhestand gering zu halten, werden ca. 90 % der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und zur **➔ Zusatzversorgung** eingezahlt.

- Altersteilzeit
- FALTER
- Renteneintritt
- Befristung
- Arbeitgeberwechsel
- Auflösungsvertrag
- Arbeitszeugnis
- Todesfall

Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn am 31. Mai des Vorjahres nicht wenigstens 2,5 % der Beschäftigten in Altersteilzeit waren. **Beispiel: Eine Pfarrei hat 10 Beschäftigte, am 31. Mai 2011 ist niemand in Altersteilzeit (= 0 % der Beschäftigten). Das bedeutet im Jahr 2012 haben die Beschäftigten Anspruch auf Altersteilzeit – und zwar alle Beschäftigten, die die Voraussetzungen erfüllen. 2 Mitarbeiterinnen beginnen im Januar 2012 mit Altersteilzeit. Am 31. Mai 2012 sind also 2 von 10 (= 20 %) der Beschäftigten in Altersteilzeit. Da die Quote von 2,5 % überschritten ist, muss der Arbeitgeber im Jahr 2013 keine weiteren Altersteilzeitanträge genehmigen.**

Manchmal ist die Altersteilzeit im gemeinsamen Interesse von Arbeitgeber und Beschäftigten, zum Beispiel wenn der Arbeitgeber umstrukturieren, Personal abbauen oder die Altersstruktur verjüngen möchte. In diesem Fall steht es frei, auch über die Quote hinaus Altersteilzeitverträge abzuschließen.

Die Altersteilzeitregelung ist befristet. Der Laufzeit des Altersteilzeitvertrag muss vor dem 1. Januar 2017 beginnen.

Für den KODA Kompass 44 ist eine ausführliche Information über Altersteilzeit und **➔ FALTER** geplant.

FALTER

Für den gleitenden Übergang von der Berufsarbeit in die Rente gibt es jetzt



Per „FALTER“ in den Ruhestand. „FALTER“ nennt sich eine neue Form des gleitenden Übergangs in die Rente. In der Übergangszeit erhält der Beschäftigte Teilrente plus Teilzeitgehalt. Foto: Margot Bernhardt/pixelio.de



Comeback der Altersteilzeit? Tariflich ist Altersteilzeit ab 60 wieder möglich. Nicht jeder hat Anspruch darauf, aber Nachfragen kann lohnen.

Foto: Rainer Sturm/pixelio.de

neben der → Altersteilzeit die „Flexible Altersarbeitszeit“, genannt „FALTER“. Frühestens zwei Jahre vor Erreichen des jeweils maßgeblichen Rentenalters verringert der oder die Beschäftigte die bisherige Arbeitszeit auf die Hälfte. Zum Ausgleich arbeitet er oder sie über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus.

Beispiel: Ein Beschäftigter kann laut Rentenauskunft mit 65 Jahren volle Altersrente beziehen. Er will FALTER nutzen und vereinbart mit seinem Arbeitgeber, dass er vom 63. bis zum 67. Lebensjahr mit der halben Arbeitszeit arbeitet.

Während der Laufzeit der FALTER-Vereinbarung bezieht der oder die Beschäftigte eine Teilrente. Erst nach Ablauf der Flexiblen Altersarbeitszeit erhält er oder sie Altersvollrente. Diese fällt wegen der verlängerten Arbeitsphase geringfügig höher aus als bei einem regulären Wechsel in den Ruhestand. Für Interessenten an diesem Arbeitszeitmodell ist vor Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung eine detaillierte Rentenauskunft vom jeweiligen Rentenversicherungsträger unerlässlich.

Für den Arbeitgeber hat FALTER den Vorteil, dass er keine zusätzlichen Kosten hat. Will ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin FALTER in Anspruch nehmen, muss der Arbeitgeber prüfen und abwägen,

ob und welche betrieblichen Gründe dagegenstehen. Da es sich um eine „Kann-Regelung“ handelt, besteht aber kein genereller Anspruch auf „Flexible Altersarbeitszeit“.

Gegenüber vorgezogener Rente oder Altersteilzeit hat FALTER den Vorzug, dass sie unter dem Strich nicht zu finanziellen Einbußen führt. Attraktiv kann das FALTER-Modell zum Beispiel für Ehepaare sein, die zum gleichen Zeitpunkt in Ruhestand gehen möchten. Während zum Beispiel der jüngere Partner wegen der Rente noch voll ar-

beiten will oder muss, kann der ältere Partner seine Arbeitsphase mittels FALTER bei halber Arbeitsbelastung verlängern.

Renteneintritt

Genau genommen ist jeder Arbeitsvertrag befristet und zwar bis zum Ablauf des Monats, in dem der oder die Beschäftigte das Alter zum Bezug der abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat (§ 33 ABD A,1.). Bei LEHRKRÄFTEN AN KIRCHLICHEN SCHULEN und Religionslehrern/-innen i. K. endet das Beschäftigungsverhältnis automatisch mit Ablauf des Schulhalbjahres, also zum 31. Januar oder 31. Juli (ABD B, 4. beziehungsweise § 9 Dienstordnung Religionslehrer/innen i. K.).

Wer früher in Ruhestand gehen möchte und kann, muss rechtzeitig → kündigen oder einen → Auflösungsvertrag schließen.

Bei dauerhafter voller Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis. Bei Bezug einer dauerhaften Teilrente wegen Erwerbsminderung (→ Erwerbs- und Berufsunfähigkeit) bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen, wenn die Weiterbeschäftigung beantragt wurde und es entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten gibt.

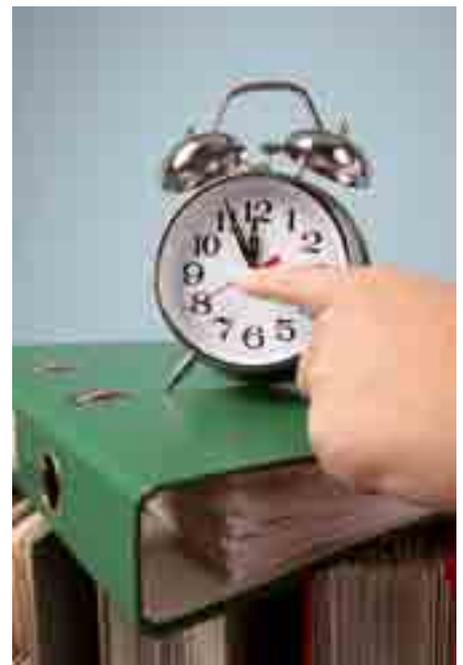
Als Rentner oder Rentnerin kann man trotzdem (weiter-)arbeiten. Voraussetzung

dafür ist der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages. Über die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen bei einem Hinzuverdienst sollte man sich vor Vertragsabschluss kundig machen.

Befristung

Manche Arbeitsverträge werden in dem Bewusstsein geschlossen, dass sie nur für eine bestimmte Dauer gelten sollen. Solche Verträge enden automatisch, ohne → Kündigung oder → Auflösungsvertrag zu dem im Vertrag angegebenen Datum (Zeitbefristung). Ist in einem Arbeitsvertrag kein bestimmtes Datum genannt, endet der Vertrag zwei Wochen nachdem der Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt hat, dass der Zweck, zu dem der befristete Vertrag geschlossen wurde, nun erreicht ist (Zweckbefristung).

Befristete Arbeitsverträge sollen die Ausnahme und nicht die Regel sein. Des-



Klare Regeln. Die Befristung von Arbeitsverträgen ist nur in engen Grenzen zulässig. Foto: bilderbox

halb haben der Gesetzgeber im Teilzeit- und Befristungsgesetz und die Rechtsprechung verschiedene Bedingungen formuliert.

So muss die Befristung immer schriftlich vereinbart werden und zwar vor Arbeitsaufnahme.

Ohne Sachgrund kann höchstens für zwei Jahre ein befristeter Vertrag geschlossen werden. In allen anderen Fällen braucht es für die Befristung einen nachweisbaren

Grund. Zulässig ist die Befristung zum Beispiel, wenn die Arbeitskraft für ein bestimmtes zeitlich befristetes Projekt benötigt wird. Der weitaus häufigste Befristungsgrund ist die Vertretung eines oder einer anderen Beschäftigten, zum Beispiel wegen Elternzeit, Sonderurlaub oder Erkrankung. Grundsätzlich gilt: Ein zulässiger Sachgrund liegt vor, wenn der Arbeitgeber ganz konkret weiß, dass er die Arbeitskraft nur vorübergehend braucht. „Weil man ja nie weiß, was die Zukunft bringt“ und „vielleicht gehen ja eines Tages die Buchungszeiten zurück“ sind sicher keine zulässigen Sachgründe, da sie nicht konkret sind. Ist eine Befristung unzulässig, dann entsteht automatisch ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

Ob die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtmäßig ist oder war, kann der oder die Beschäftigte vom Arbeitsgericht überprüfen lassen. Eine solche Entfristungsklage ist spätestens drei Wochen nach dem Ende des Vertrages zu erheben. Wer nicht klagt, erkennt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an, auch wenn die Befristung unzulässig war.

Rechtsgrundlage: Teilzeit- und Befristungsgesetz

Arbeitgeberwechsel

Die geradlinige berufliche Laufbahn von der Ausbildung bis zur Rente beim gleichen Arbeitgeber wird seltener. In vielen Berufen ist ein Wechsel des Arbeitgebers für das berufliche Fortkommen förderlich und sogar notwendig. Daneben gibt es viele weitere, auch ganz persönliche Motive, warum man den Arbeitgeber wechseln möchte. Sei es ein kürzerer Weg zum Arbeitsplatz, bessere Arbeitszeiten, Umzug in eine andere Stadt, Konflikte, die man auf diese Weise beendet ...

Damit der Arbeitgeberwechsel frei nach dem Motto „Neuer Arbeitsvertrag – neues Glück!“ auch glücklich endet, sollten vorab verschiedene Fragen geklärt sein: Welche tariflichen Regelungen werden dem neuen Vertrag zu Grunde liegen? Wird die erworbene Berufserfahrung entsprechend berücksichtigt, so dass keine Gehaltseinbußen entstehen? Kurzfristig wäre es, einfach nur das alte Brutto und das neue Brutto zu vergleichen. Genauso wichtig ist die Frage der Gehaltsentwicklung. Im kirchlichen und öffentlichen Dienst gibt es die Stufenaufstiege, durch die das Gehalt automatisch wächst. Private Arbeitgeber bieten oft nur ein statisches Festgehalt, jede Gehaltserhöhung muss dann erhandelt werden.

Auch Sozialleistungen sollten eingerechnet werden. So hat die Zusatzversorgung im kirchlichen und öffentlichen Dienst zum Beispiel einen Wert von 4 % des Bruttogehalts. Bietet der neue Arbeitgeber keine betriebliche Altersversorgung, sollte man auf ein entsprechend höheres Gehalt achten. Schwer in Euro zu beziffern sind soziale Komponenten wie

das Anrecht auf Sonderurlaub oder Teilzeit aus familiären Gründen, der Kündigungsschutz ...

Man sollte sich vor einem Arbeitgeberwechsel umfassend über die neuen Arbeitsbedingungen informieren. Das gilt auch für Beschäftigte, die innerhalb des kirchlichen Dienstes wechseln, wenngleich das ABD verschiedene Regelungen vorsieht, die manchen „Besitzstand“ sichern (§ 16 und § 16a ABD A,1. sowie § 17, § 17a und § 17b ABD A,3.).

Ergänzende Infos für den Sozial- und Erziehungsdienst: KODA Kompass 40, S. 23. Die Caritas hat inzwischen ebenfalls die Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes für den Sozial- und Erziehungsdienst übernommen. → S-Entgeltstufen werden bei einem unterbrechungsfreien Wechsel zur Caritas mitgenommen. Die in dem Beitrag noch erwähnte Kinderzulage ist abgeschafft und wird allenfalls auf betrieblicher Ebene gewährt.

Infos für die übrigen Tätigkeitsbereiche: Im KODA Kompass 38, S. 8f ist eine Übersicht zu finden, welche Regelungen bei welchen Wechseln einschlägig sind (Stand 2009). Ein Nachtrag hierzu im KODA Kompass 39, S. 3.

Auflösungsvertrag

So wie Verträge den beiderseitigen Willen abbilden, kann im gegenseitigen Einvernehmen ein Vertrag auch wieder gelöst werden (§ 33 ABD A, 1.). Sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerin einig, das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen, lässt sich das am besten über einen Auflösungsvertrag machen. Ein Auflösungsvertrag ist jederzeit ohne Einhaltung irgendwelcher Fristen möglich.

Das komplette Tarifrecht unter www.onlineABD.de

Die Initiative für Auflösungsverträge geht oft von Beschäftigten aus, die ihre Arbeitsstelle wechseln wollen. Die langen → **Kündigungsfristen** im kirchlichen Dienst schützen einerseits die Beschäftigten, machen aber auch einen → **Arbeitgeberwechsel** schwer. Welcher Arbeitgeber ist schon bereit, auf einen neuen Mitarbeiter bis zu neun Monate zu warten?

In aller Regel entsprechen die Arbeitgeber dem Wunsch nach einem Auflö-



Blind oder nur optimistisch? Wer den Arbeitgeber wechselt, sollte sich vorher verbindlich ausrechnen lassen, was er künftig verdient. Nachverhandeln ist meist aussichtslos.

Foto: M. Weidenthaler

sungsvertrag. Schließlich macht es meist keinen Sinn einen Beschäftigten, der gehen möchte, zu zwingen noch einige Monate abzuarbeiten – und ihm damit möglicherweise sogar seine berufliche Zukunft zu verbauen.

Arbeitszeugnis

Alle Beschäftigten haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das „Endzeugnis“ enthält immer auch Angaben über Führung und Leistung (qualifiziertes Zeugnis).

Das kirchliche Tarifrecht ABD unterscheidet verschiedene Arten des Arbeitszeugnisses (§ 35 ABD A,1.). Das „Zwischenzeugnis“ kann verlangt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, zum Beispiel Wechsel des Vorgesetzten oder Wechsel des Tätigkeitsbereiches. Besteht die Absicht, sich beruflich zu verändern oder ist das Ende eines befristeten Arbeitsvertrages absehbar, besteht Anspruch auf ein „vorläufiges Zeugnis“. Ein aus den oben genannten Gründen verlangtes Zeugnis ist vom Arbeitgeber „unverzüglich“ auszustellen.

Wenngleich das Zeugnis klar, verständlich, wohlwollend und wahrheitsgemäß formuliert sein muss, hat sich doch eine eigene Zeugnissprache entwickelt. Im Internet findet man viele Übersetzungshilfen. Gegen fehlerhafte Arbeitszeugnisse können rechtliche Schritte eingeleitet werden (➔ [Schlichtungsstelle](#), Arbeitsgericht).



Rätselhaft. Im Internet sind Hilfen zu finden, um die Texte von Arbeitszeugnissen zu entschlüsseln: www.wikipedia.de, Stichwort „Arbeitszeugnis“.

Foto: bilderbox

Todesfall

Der Tod des oder der Beschäftigten führt automatisch zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Allerdings bestehen nach dem Tod noch verschiedene Verpflichtungen seitens des Arbeitgebers. So erhalten Ehegatte beziehungsweise Ehegattin oder die Kinder ein Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 ABD A,1.), das sich aus dem Entgelt für die restlichen Tage des Sterbemontats und dem Tabellenentgelt für zwei weitere Monate zusammensetzt.

Zum Sterbetag meldet der Arbeitgeber den Verstorbenen oder die Verstorbene bei der ➔ [Beihilfeversicherung](#) ab, so dass der Tarif 814 ab dem darauffolgenden Tag für

die mitversicherten Familienangehörigen nicht mehr greift.

In Bezug auf den Tarif 820 K gilt in Fällen, in denen Beihilfeanspruch mit Rentenzusage auch für Hinterbliebene gewährt wird, dass der Arbeitgeber für die Zahlung des Tarifes 820 K für Ehegatten beziehungsweise Ehegattin und minderjährige sowie versorgungsberechtigte Kinder (bei Studium oder Ausbildung bis 25 Jahre, derzeit noch bis 27 Jahre) zuständig bleibt.

Sofern es sich um „Selbstzahler“ handelt, werden die Hinterbliebenen von der Bayerischen Beamtenkrankasse über eine Möglichkeit der Weiterführung der Höherversicherung unterrichtet.

Der oder die Verstorbene wird zum Todestag auch bei der ➔ [Zusatzversorgung](#) abgemeldet. Der hinterbliebene Ehegatte hat – in der Regel nach 12 Monaten Ehezeit – Anspruch auf Witwen- oder Witwenrente – sofern ein solcher auch aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Art, Höhe und Dauer des Anspruchs entsprechen den Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Kinder haben Anspruch auf Voll- oder Halbwaisenrente aus der Betriebsrente.

Sofern der/die Verstorbene ein ➔ [Arbeitszeitkonto](#) geführt hat oder eine ➔ [Sabbatjahrvereinbarung](#) bestand, werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgegolten. Befand sich der oder die Verstorbene in ➔ [Altersteilzeit](#) im Rahmen des Blockmodells, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf eine etwaige Differenz zum vollen Entgelt für die geleistete Arbeitszeit.

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 und der Bayer. Versorgungskammer.

Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93
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

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf S. 11

Redaktion

Jürgen Herberich, Johannes Hoppe,
Hans Reich, Markus Schweizer,
Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl,
Manfred Weidenthaler, Robert Winter,
Vertreter der Arbeitgeberseite: Roland Huth

Redaktionsleitung: Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Robert Winter

Layout: Manfred 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: 57.000
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

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

Was steht wo?

Abmahnung.....	27	Erholungsurlaub	15	Kann-Vorschriften.....	18	Probezeit	3
ABD	9	Erwerbsunfähigkeit	26	Kfz-Versicherung	24	Qualifizierung	6
Abordnung	8	Exerzitien	6	Kinder: Betreuung bei		Reisekosten	34
Altersteilzeit.....	36	Fahrkosten	34	Krankheit	18	Renteneintritt.....	37
Änderungskündigung	28	FALTER	36	Kinderzuschlag	33	Riestervertrag.....	24
Änderungsvertrag >		Familienzuschlag	33	Kirchliches Arbeitsgericht	30	Rufbereitschaft	14
Vertragsänderung	29	Fehlgeburt, Bestattung	23	KODA	9	Ruhezeit	15
Arbeit auf Abruf > flexibler		Feiertage.....	15	KODA Kompass	9	Sabbatjahr	16
Beschäftigungsumfang	4	Feiertagszuschlag >		KODA-Mitarbeitervertreter	11	Schlichtungsstelle	30
Arbeitgeberwechsel.....	38	Zeitzuschlag	34	Krankengeld(zuschuss).....	25	Schließzeiten.....	15
Arbeitsbefreiung	13					Schweigepflicht >	
Arbeitsschutz	6					Verschwiegenheit.....	8
Arbeitsunfähigkeit	25					Schwerbehinderung.....	26
Arbeitsvertrag	4					Schwerbehindertenvertretung	
Arbeitszeitkalender Mesner						10
und Kirchenmusiker.....	13					Soll-Vorschriften	18
Arbeitszeitgrenzen.....	15					Sonderurlaub	17
Arbeitszeitkonto	15					Sonntagszuschlag >	
Arbeitszeugnis.....	39					Zeitzuschlag	34
Ärztliche Untersuchung	26					Ständige Arbeitsgruppe	
Auflösungsvertrag	38					Lehrer.....	9
Ausführungsbestimmung	14					Stundenreduzierung >	
Ausschlussfrist	35					Vertragsänderung	29
Auszahlung des Entgelts	35					Tagegeld > Dienstreise.....	16
Ballungsraumzulage	34					Teilzeitanspruch	17
Bayer. Regional-KODA.....	9					Todesfall.....	39
Beamte des Schulwerks	34					Überlastungsanzeige	6
Befristung.....	37					Überstunden.....	13
Beihilfe.....	19					Umsetzung	8
Bereitschaftsdienst.....	14					Urlaub > Erholungsurlaub	15
Bereitschaftszeit	14					Urlaubsgeld >	
Berufsunfähigkeit.....	26					Jahressonderzahlung	33
Besondere Einmalzahlung	33					Vergütung >	
Betriebliche Regelungen	14					Entgelttabellen	31
Betriebliches Eingliederungs-						Vermögenswirksame	
management.....	26					Leistungen	24
Betriebsübergang	5					Vertragsänderung	29
Betriebsurlaub.....	15					Verschwiegenheit	8
Datenschutz >						Versetzung.....	8
Verschwiegenheit.....	8					Versicherung	29
Dienststörungen	6					Weihnachtsgeld >	
Dienstplan	12					Jahressonderzahlung	33
Dienstreise	16					Weisungsrecht	3
Dienstvereinbarungen.....	14					Wiedereingliederung.....	26
Direktionsrecht.....	3					Wochenarbeitszeit	12
Eingruppierung	31					Zahnersatz > Beihilfe	19
Elternzeit	17					Zeitzuschläge	34
Entgeltfortzahlung	25					Zeugnis > Arbeitszeugnis	39
Entgeltstufen	31					Zusatzversicherung, Krank-	
Entgelttabellen	31					heit > Beihilfe	19
Entgeltumwandlung	24					Zusatzversorgung.....	19
		Flexibler		Krankschreibung >			
		Beschäftigungsumfang	4	Arbeitsunfähigkeit	25		
		Fortbildung.....	6	Kündigung.....	27		
		Geburtsbeihilfe	23	Leistungsbezahlung > Beson-			
		Gehalt > Entgelttabelle	31	dere Einmalzahlung	33		
		Geringfügige Beschäftigung	35	Mehrarbeit	13		
		Geschenkannahme	10	Mini-Job > geringfügige			
		Gesundheitsschutz.....	6	Beschäftigung	35		
		Grundordnung	9	Mitarbeitergespräch	10		
		Haftung	29	Mitarbeitervertretung.....	30		
		Heilpraktiker > Beihilfe.....	19	Mutterschutz	17		
		Höhergruppierung	31	Nebenabreden	4		
		Honorarverträge	5	Nebentätigkeit.....	16		
		Jahresgespräch	10	Pausen	12		
		Jahressonderzahlung	33	Personalakte	29		
		Jubiläumzahlung.....	34	Pflegezeit.....	18		
		Jugendvertreter.....	10				



Foto:
Matthias
Weidenthaler