

K mpass



für die Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst der Diözese Rottenburg – Stuttgart

Dieser „Kompass“ wurde neu zusammengestellt – in Kontakt mit der Hauptabteilung IX (Schulen) in Rottenburg – von den Mitgliedern der MAV Sondervertretung der Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst der Diözese Rottenburg-Stuttgart:

Angela Hüttl-Zecca, Sigrid Keicher, Rudi Kolb, Gundula Kuhn, Peter Küfer, Martin Kratschmayer, Ulrike Lohrbächer, Monika Neumann, Elke Reichert, Brigitte Schäfer, Norbert Schulz, Lisa Theiler, Günther Thum-Störk, Hans Wasserer und Thomas Weiß.

Der „Kompass“ wird fortlaufend aktualisiert. Für Ihre Anregungen ist die MAV dankbar.

**Die Angaben sind nach bestem Wissen erstellt worden. Sie
dienen der Orientierung. Für die Richtigkeit kann keine
Haftung übernommen werden.**

Herausgeber:

MAV SV RL i.K. Diözese Rottenburg-Stuttgart, Postfach 9, 72101 Rottenburg

eMail: k.norbert.schulz@gmx.de

eMail: eut.weiss@t-online.de

Stand: **November 2017**

Stichwortverzeichnis:

A

- Abmeldung vom Religionsunterricht
- Altersermäßigung
- Altersteilzeit
- Altersversorgung (zusätzliche Altersversorgung)
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitsbefreiung
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- Arbeitszimmer
- Arbeitszeit
- Arztbesuch

B

- Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern
- Betreuung von Referendaren und Lehramtsanwärtern (siehe Mentorentätigkeit)
- Bischof-Sproll-Preis

C

D

- Darlehen für die Anschaffung eines PKW und PKW Abrufschein
- Datenschutz
- Dienst- und Fachaufsicht
- Dienstgeber / Vorgesetzter
- Dienstliche Beurteilungen (Schul- u. Unterrichtsbesuche / Mitarbeitergespräche)
- Dienstanfall
- Dienstvertrag / Dienstvertragsänderungen
- Dienstweg (Krankmeldung)
- Deutsche Bahn AG

E

- Ein- und Höhergruppierung
- Einsatz von „Sozialen Netzwerken“ an Schulen
- Elternzeit
- Essensaufsicht an Ganztags- bzw. Gemeinschaftsschulen
- Evaluation (Schulcurriculum und Schulportfolio)
- Exerzitien

F

- Fahrtkostenzuschüsse
- Freistellungen bzw. Freistellungsstunden

G

- Ganztagesbetreuung
- Ganztagschulen
- Gaststatus (Teilnahme am Religionsunterricht)
- Gehaltsmitteilung
- Gehaltsvorschuss
- Geistliche Begleitung
- Grundordnung des kirchl. Dienstes

H

- Hohlstundenpläne
- Hausaufgabenbetreuung

I

- Inklusion

J

- Jahressonderzahlung
- Jahrgangsübergreifende Klassen
- Jubiläumszuwendungen

K

- Kinderzulage und Geburtsbeihilfe
- Klassenteiler
- Konferenzen
- Konfessionelle Kooperation
- Kooperationszeit
- Kopien im Unterricht
- Krankmeldung (siehe Dienstweg)
- Kur / Reha

L

- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

M

- Mehrarbeit (MAU – Mehrarbeitsunterricht)
- Mentorentätigkeit (Betreuung von Referendaren und Lehramtsanwärtern)
- Mittagsbetreuung
- Mittagspause
- Mutterschutz und Stillzeiten

N

- Nebentätigkeiten

O

- Organisationserlass

P

- Personalvertretungen
- Pflege von Angehörigen
- Portfolio / Persönliches Portfolio

Q

- Qualifikationsmaßnahmen

R

- Reisekostenerstattung
- Renteneintritt

S

- Sabbatzeit
- Schlüsselversicherung
- Schulgottesdienst und Schülergottesdienst
- Schullandheim / Studienfahrten
- Schulpastoral
- Schwerbehinderung
- Sonderurlaub
- Supervision

T

- Teilzeitbeschäftigung

U

- Unterrichtsbesuche
- Übergang in den Ruhestand

V

- Vertretungsstunden (siehe Stichwort: Mehrarbeit)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Z

- Zusatzversorgung

A

Stichwort	Gesetzliche Grundlagen	Erläuterungen
<u>Abmeldung vom Religionsunterricht</u>	VwV des KM vom 21.12.2000, zuletzt geändert 15.05.2009, siehe GEW Jahrbuch bzw. VBE Jahrbuch	<p>Die Abmeldung ist schriftlich, spätestens 2 Wochen jeweils nach Beginn des Schulhalbjahres, bei der Schulleitung einzureichen. Bei Schülern unter 14 Jahren muss die Abmeldeerklärung von den Erziehungsberechtigten erfolgen.</p> <p>Die Abmeldeerklärung eines religionsmündigen (ab 14 Jahre) Schülers ist nur wirksam, wenn Glaubens- und Gewissensgründe vorgebracht werden (Schule darf dafür keine Formulare bereithalten). Bei Schülern zwischen 14 und 17 Jahren, die sich vom Religionsunterricht abmelden, werden die Eltern durch die Schulleitung informiert.</p>
<u>Altersermäßigung</u>	<p>Neuregelung der Gewährung der Altersermäßigung ab 01.08.2014</p> <p>Die bisherige Gewährung der Altersermäßigung sowohl bei den Lehrkräften im Beamtenverhältnis als auch bei den Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis (Angestellte) wurde zum 01.08.2014 neu geregelt und findet sich zukünftig im § 4 der „Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der beamteten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg (Lehrkräfte-ArbeitszeitVO)“</p>	<p>Das Deputat der vollzeitbeschäftigten Lehrer/innen aller Schularten ermäßigt sich zu Beginn des Schuljahres, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden, um eine Wochenstunde und in dem Schuljahr, in dem sie das 62. Lebensjahr vollenden, um eine weitere Stunde.</p> <p>Bei teilzeitbeschäftigten Lehrern wird für Stundenbruchteile ein anteiliger Finanzausgleich gewährt.</p>

<u>Altersteilzeit</u>	Altersteilzeitgesetz vom 23.7.1996 (BGBl. I S 1078)	Das Altersteilzeitgesetz ist zum 31.12.2009 ausgelaufen. Seit diesem Zeitpunkt sind keine Anträge mehr möglich. Bereits bestehende Altersteilzeitgewährungen sind nicht betroffen.		
<u>Altersvorsorge</u> (zusätzliche Altersvorsorge)	Siehe Tarifvertrag Altersvorsorge vom 1.3.2002 / Beschluss der Zentral-KODA am 15.4.2002 § 25 AVO-DRS Anlage H – 1 Ergänzende Regelungen zum Beschluss der Bistums-KODA vom 3. Juli 2009, KABI. 2009, S. 221	Für jeden Mitarbeiter/in bestehen folgende Möglichkeiten der zusätzlichen Altersvorsorge: Riester-Rente oder / und Entgeltumwandlung. Hierüber können Sie sich bei Ihrem zuständigen Mitarbeiter bei der ZGASSt. informieren. Über die betriebliche Zusatzversorgung erhalten Sie Auskunft bei der KZVK direkt oder über www.kvbw.de .		
<u>Arbeits- und Gesundheitsschutz</u>	§ 18 Arbeitsschutzgesetz § 49 Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung – AzUVO	Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist auch für kirchliche Lehrkräfte, aufgrund einer Vereinbarung zwischen Kirche und Staat, das Land Baden-Württemberg zuständig. Weitere Informationen im Internet unter: www.arbeitsschutz-schule-bw.de Bei Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ist auch der jeweilige ÖPR ihr Ansprechpartner.		
<u>Arbeitsbefreiung</u>	Regelungen nach AVO-DRS § 29	Unter Fortzahlung des Entgelts ist nach Anzeige auf dem Dienstweg in folgenden Fällen Arbeitsbefreiung zu gewähren: <table border="1" data-bbox="1146 1347 2051 1487"> <tr> <td data-bbox="1146 1347 1639 1487">Niederkunft der Ehefrau</td> <td data-bbox="1639 1347 2051 1487">1 Arbeitstag</td> </tr> </table>	Niederkunft der Ehefrau	1 Arbeitstag
Niederkunft der Ehefrau	1 Arbeitstag			

		Sowie bei der Geburt des zweiten und jedes weiteren Kindes, wenn ein Kind unter 12 Jahren zu versorgen ist.	zusätzlich 3 Arbeitstage
		Tod eines nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder auch des Ehegatten)	2 Arbeitstage
		Tod eines Ehegatten, wenn ein Kind unter 12 Jahren von diesem versorgt wurde.	7 Arbeitstage
		Umzug aus dienstlichen Gründen	1 Arbeitstag
		25 und 40 jähriges Dienstjubiläum (AVO-DRS §44, Nr. 2b)	1 Arbeitstag
		Schwere Erkrankung eines nahen (s.o.) Angehörigen	2 Arbeitstage im Jahr
		Schwere Erkrankung eines Kindes bis 12 Jahre mit ärztl. attestierter Notwendigkeit der eigenen Anwesenheit	Bis zu 5 Arbeitstage im Jahr

		Arztbesuch und verordnete Behandlung incl. Wegezeit	Soweit erforderlich in der Arbeitszeit (Nachweis auf dem Dienstweg)
		Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation, kirchl. Eheschließung eines Kindes	1 Arbeitstag
		Tauf-, oder Firmpatenamt, Erstkommunion- oder Firmhelfer	1 Arbeitstag
		Eigene kirchliche Eheschließung	1 Arbeitstag
		25-jähriges kirchliches Ehejubiläum	1 Arbeitstag
		Erstmalige Einschulung eines Kindes	Soweit erforderlich, max. halber Tag
		Teilnahme an Sitzungen von Mitgliedern kirchl. Rats- und Verwaltungsgremien	Soweit erforderlich
		Bei der Erfüllung allg. staatsbürgerl. Pflichten, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzl. vorgeschrieben ist (Schöffe, Wehrübungen...)	Soweit erforderlich

		<p>Freistellung für Fort- und Weiterbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> - für berufliche Zwecke (Exerzitien...) - Erfüllung kirchl. Ehrenämter - Erfüllung staatsbürgerl. Pflichten (Feuerwehr...) 	<p>1 Arbeitswoche im Jahr</p> <p>2 Arbeitswochen in 2 Jahren, auch zusammenhängend</p>
		<p>Bei weiteren wichtigen Gründen kann der Dienstgeber bis zu 3 Tagen Arbeitsbefreiung mit oder ohne Entgelt gewähren. Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufbildungsausschüssen, sowie für die Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann der Dienstgeber, soweit erforderlich, Arbeitsbefreiung gewähren, hier jedoch mit Bezahlung.</p> <p>Ohne Fortzahlung des Entgelts:</p>	
		<p>Arbeitsbefreiung zur kurzfristig notwendigen Organisation der Pflege Angehöriger ohne Bezahlung (PflegeZG § 2)</p>	<p>10 Tage</p>
		<p>Schwere Erkrankung eines Kindes bis 12 Jahre nach §45 SGB V (nach der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von 6 Wochen) mit ärztl. attestierter Notwendigkeit der eigenen Anwesenheit (Mit Krankengeld + ggf. Krankengeldzuschuss s. AVO-DRS § 22)</p>	<p>10 Tage pro Krankheitsfall bei Ehepaaren</p> <p>20 Tage pro Krankheitsfall bei Alleinerziehenden</p> <p>Max. 20/40 Tage im Jahr</p>

<p><u>Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung / Krankmeldung</u></p>	<p>Regelungen zur Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung finden Sie im. § 5 Abs. 1 Satz 3 des Entgeltfortzahlungsg</p>	<p>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über Bestehen und voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag auf dem Dienstweg vorzulegen, ebenso bei seiner Krankenkasse.</p> <p>Der Arbeitgeber ist auch berechtigt, von dem Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlichen Dauer schon von dem ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen.</p> <p>Die Ausübung dieses Rechts steht im Ermessen des Arbeitgebers und ist nicht an besondere Voraussetzungen gebunden.</p> <p>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger, muss eine fortlaufende Folgebescheinigung vorgelegt werden.</p> <p>Die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung empfiehlt sich auch in den Ferien, da bei Langzeiterkrankungen eventuelle über die Ferien hinausgehende Urlaubsansprüche entstehen können.</p> <p>Entsteht die Arbeitsunfähigkeit im Ausland, so ist diese auf dem schnellstmöglichen Wege dem Arbeitgeber und der Krankenkasse mit Angabe des Aufenthaltsortes mitzuteilen.</p>
<p><u>Arbeitszimmer</u></p>	<p>Neuregelung der steuerlichen Berücksichtigung eines häuslichen Arbeitszimmers vom 6.7.2010 (§ 4Abs. 5, Satz 1 Nr. 6b EStG)</p>	<p>Das Jahressteuergesetz 2010 hat das häusliche Arbeitszimmer wieder für absetzbar erklärt. Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer können bis zu 1250,- Euro steuermindernd geltend gemacht werden.</p>

<p><u>Arbeitszeit</u></p>	<p>Für die RL i. K. gilt weiterhin der Beschluss der Bistums-KODA vom 23.07.1984, KABI 1984, S. 583 i. d. F. vom 31.07.2003, KABI 2003, S. 2006. Dessen Weitergeltung wird in § 44 Nr. 2, Satz 4 AVO-DRS bestätigt.</p>	<p>Das Regelstundenmaß für die RL i. K. beträgt 24 Wochenstd.</p> <p>Eine Ausnahme bilden die RL i. K. an Gymnasien und Berufsschulen, wenn sie Uni-Absolvent*innen sind (25 Wochenstd.), wenn sie FH- und PH-Absolvent*innen sind (24 Wochenstd.)</p>
<p><u>Arztbesuch</u></p>	<p>BAG, Urteil v. 27.6.1990, 5 AZR 365/89</p>	<p>Nur wenn die ärztliche Behandlung bzw. die anschließenden Behandlungen (z.B. Krankengymnastik, Fango, Massage) bei ansonsten bestehender Arbeitsfähigkeit zwingend während der Arbeitszeit erfolgen muss, besteht ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung.</p> <p>Dies setzt entweder eine besondere Dringlichkeit voraus oder den erfolglosen Versuch des Arbeitnehmers, den Arzttermin auf eine Zeit außerhalb der Arbeitszeit zu verlegen.</p> <p>Im letzteren Fall muss der Mitarbeiter bei der Terminvereinbarung mit der Arztpraxis auf seine Arbeitszeit hinweisen und um einen Termin außerhalb der Arbeitszeit bitten.</p> <p>Ein Dienstgeber darf aber nicht von seinem Mitarbeiter*in verlangen, den Arzt zu wechseln, um Termine außerhalb der Arbeitszeit zu ermöglichen.</p>

B

<u>Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern</u>	Europäischer Gerichtshof (Aktenzeichen: C 514/12)	<p>Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs dürfen zwischenzeitlich Berufserfahrungszeiten beim selben und bei anderen Arbeitgebern nicht mehr unterschiedlich behandelt werden, da dies gegen die europäischen Freizügigkeits-vorschriften verstößt. Europäisches Recht ist dabei höher anzusetzen als kirchliches Arbeitsrecht.</p> <p>Mit der Einführung der AVO-DRS zum 01.11.2010 wurde die Berufserfahrung zum Maßstab der Stufenbewertung. Seither muss einschlägige Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber anerkannt werden; bei anderen Arbeitgebern ist dies je nach Art des Arbeitgebers abgestuft (§ 16, Abs. 2a) – e) AVO-DRS).</p> <p>Hieraus können sich unter Umständen Ansprüche auf die Stufenzuordnung, den Krankengeldzuschuss und das Jubiläumsgeld ergeben.</p> <p>Falls bei Ihnen Berufserfahrungszeiten mit der Begründung „anderer Arbeitgeber“ nicht oder nur teilweise anerkannt wurden, können Sie dies rückwirkend für ein Jahr Ausschlussfrist geltend machen. Falls die Stufenzuordnung bis zum 31.10.2012 nicht entsprechend der EU-Richtlinien vorgenommen wurde, können sogar zwei Jahre rückwirkend geltend gemacht werden (siehe § 37 AVO-DRS).</p>
<u>Betreuung von Referendaren und Lehramtsanwärtern</u>		siehe Mentorentätigkeit
<u>Bischof-Sproll-Preis</u>	Homepage: http://schulen.drs.de	Urkunde und Buchpreis (20 Euro) werden vergeben für hervorragende Leistungen im Fach katholische Religion, für alle weiterführenden Schulen (Abschlussklassen).

		Antrag und nähere Informationen für die Voraussetzungen einer Verleihung siehe unter: schulamt@bo.drs.de
--	--	--

C

D

<p><u>Darlehen für die Anschaffung eines PKW + PKW Abrufschein</u></p>	<p>Richtlinien für die Gewährung von Darlehen zu Anschaffung von Kraftfahrzeugen</p> <p>Anlage H – 2 AVO - DRS</p> <p>Beschluss der Bistums-KODA vom 28.04.2014 und 05.06.2014 KABI: 2014 Nr. 11, S. 415 f.</p>	<p>Zur Anschaffung eines vom Dienstgeber für Dienstfahrten zugelassenen privateigenen Kraftfahrzeugs wird auf Antrag, neben einem Gehaltsvorschuss von 2600,- € (zinslos), ein Darlehen von 7.400,- € gewährt, höchstens aber bis zur Höhe des Anschaffungswertes des PKW`s.</p> <p>Das Darlehen ist nach dem jeweils geltenden Satz zu verzinsen. Es gilt der Zinssatz zum Zeitpunkt des Abschlusses des Darlehensvertrages für die gesamte Darlehenslaufzeit.</p> <p>Darlehen und Gehaltsvorschuss sind in dieser Reihenfolge in 60 gleichen Monatsraten zu tilgen, wenn nicht auf Wunsch der/des Beschäftigten eine kürzere Laufzeit vereinbart wird. Das Darlehen kann auch zur Finanzierung einer Leasing-sonderzahlung im Falle eines Leasingvertrages gewährt werden.</p> <p>Nähere Informationen sind in der ZGASSt (Gehaltsvorschuss) bzw. der Abteilung Rechnungswesen (Darlehen) erhältlich.</p> <p>PKW-Abrufschein</p> <p>Auf einem Übersichtsblatt sind alle KFZ-Hersteller aufgeführt, die entsprechende Verträge mit der Diözese haben und die somit Rabatte für ihre unterschiedlichsten Fahrzeugmodelle gewähren. Die Höhe der Rabatte variiert von Hersteller zu Hersteller.</p> <p>Der PKW muss aber zu zwei Drittel seiner Nutzung (nach Wegstrecke oder Zeit) für dienstliche Zwecke eingesetzt werden. Dies wird bei zwei oder mehreren Einsatzorten angenommen.</p>
--	---	--

		<p>Außerdem muss der/die Mitarbeiter/in mindestens zu 50 % beschäftigt sein.</p> <p>Die Übersicht und der dann erforderliche Abrufschein kann bei der Zentralen Verwaltung des BO angefordert werden.</p>
<u>Datenschutz</u>	<p>Verwaltungsvorschrift: „Datenschutz an öffentlichen Schulen“ K.u.U. S.59/2010</p>	<p>Die Schulleitung muss über Art und Umfang der vorgesehenen Verarbeitung personenbezogener Daten auf einem privaten Datenverarbeitungsgerät einer Lehrkraft informiert sein und dieser Datenverarbeitung schriftlich zustimmen.</p> <p>Die Schulleitung hat gegenüber der Lehrkraft einen Auskunftsanspruch über die genannten Daten.</p> <p>Jede Schule regelt den Umgang damit individuell, die Lehrkräfte müssen sich an die Regelung halten.</p>
<u>Dienst- und Fachaufsicht</u>	<p>VwV des Kultusministeriums vom 23.04.1998</p> <p>Ordnung für Schuldekane KABl. 2007, 91-93V § 8</p> <p>Schulgesetz § 99</p>	<p>Der Schuldekan/die Schuldekanin übt im Auftrag des Leiters der Hauptabteilung Schulen die Fach- und Dienstaufsicht aus.</p> <p>Im Rahmen seiner Zuständigkeit hat er die Stellung eines unmittelbaren Dienstvorgesetzten.</p> <p>Die Schulleitung hat die allgemeine Aufsicht über Einhaltung des Stundenplanes, der Unterrichtszeit und der Schulordnung.</p>
<u>Dienstgeber/Vorgesetzter</u>	<p>Einzelheiten entnehmen Sie bitte dem GEW oder VBE Jahrbuch, Stichwort: Religionsunterricht (Kirchliche Lehrkräfte)</p>	<p>Aus der gemeinsamen Zuständigkeit von Staat und Kirche („res mixta“) ergibt sich für kirchliche Religionslehrkräfte eine differenzierte Handhabung des „Dienstweges“.</p> <p>Für alle kirchlichen Lehrkräfte gilt eine zweigeteilte dienstliche Zuständigkeit:</p>

		<p>1. „Dienstgeber“ und damit weisungsbefugt ist die Diözese.</p> <p>Für kirchlich angestellte Religionslehrkräfte ist der Dienstvertrag mit der Kirchenbehörde Rechtsgrundlage. Die Dienst- und Fachaufsicht liegt beim Schuldekan.</p> <p>2. „Vorgesetzter“ im Sinne des Schulgesetzes bei der Ausübung des schulischen Lehrauftrags ist jedoch der jeweilige Schulleiter. Er besitzt gegenüber dem Religionslehrer auch Weisungsrecht</p>
--	--	--

<p><u>Dienstliche Beurteilungen /</u> <u>Schul- und Unterrichtsbesuche /</u> <u>Mitarbeitergespräche</u></p>	<p>Ordnung für Schuldekane der Diözese § 7</p>	<p>Folgendes wird geregelt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. „Um seine Aufgaben erfüllen zu können, führt der Schuldekan regelmäßig Schul- und Unterrichtsbesuche durch. 2. Zu einem Schulbesuch gehören das Gespräch mit der Schulleitung, die Teilnahme an Fachkonferenzen sowie Einzelgespräche mit Religionslehrern. Unterrichtsbesuche erfolgen durch die Teilnahme an einer oder mehreren regulären Unterrichtsstunden. 3. Unterrichtsbesuche des Schuldekans werden entsprechend den staatlichen Regelungen angekündigt (VwV des Kultusministeriums vom 23.04.1998). Der Schulleiter kann zu den Unterrichtsbesuchen eingeladen werden.“ <p>Mit schwerbehinderten Kollegen und Kolleginnen ist ein Vorgespräch zu führen.</p> <p>Beim Schulbesuch sollte transparent gemacht werden, ob es sich um ein Beratungsgespräch mit Unterrichtsbesuch handelt oder ob dieser Unterrichtsbesuch, beurteilend oder z.B. durch eine Beschwerde veranlasst, erfolgt.</p> <p>Im Konfliktfall kann das Gespräch, auf Wunsch des Kollegen/der Kollegin, auch mit Beteiligung der MAV geführt werden.</p>
--	--	---

		<p>Soll eine Unterrichtsbeurteilung in die Personalakte Eingang finden, so ist dies mitzuteilen, damit der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin die Möglichkeit hat, sich dazu schriftlich zu äußern.</p>
--	--	--

<p><u>Dienstunfall</u></p>	<p>Informationen: ZGASt</p>	<p>Erleidet ein Religionslehrer/in einen Dienstunfall, ist ein „Unfall – Fragebogen“ auszufüllen.</p> <p>Dieser ist erhältlich auf Anforderung beim:</p> <p>Bischöfliches Ordinariat. Rottenburg-Stuttgart, ZGAST. Postfach 9. 72101 Rottenburg, Tel. 07472/169-339 (ZGAST Sekretariat).</p> <p>Die Anzeige ist zu erstatten, wenn ein Arbeitsunfall oder ein Wegeunfall (z.B. Unfall auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Kalendertagen oder den Tod eines Versicherten zur Folge hat.</p> <p>Unbeschadet hiervon besteht die Verpflichtung, die Schulleitung und den/die Schuldekan(in) unverzüglich zu informieren.</p> <p>Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an den Ansprechpartner der ZGASt (Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle).</p> <p>Der ausgefüllte Unfall Fragebogen ist unverzüglich an das BO zurückzugeben. Von dort aus wird die zuständige Berufsgenossenschaft (VBG, Verwaltungs- Berufsgenossenschaft Postfach 1044, 71610 Ludwigsburg) in Kenntnis gesetzt.</p> <p>Für Rückfragen bei der BG: Die Diözese Rottenburg-Stuttgart wird dort unter der Mitgliedsnummer 84-01462555 geführt.</p> <p>Weitere Hinweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wird in Folge eines Dienstunfalls ein Arztbesuch notwendig, ist keine Praxisgebühr zu bezahlen. Ferner entfallen die gesetzlichen Eigenanteile für ärztliche Verordnungen
----------------------------	-----------------------------	---

		<p>(Medikamente, Therapien, Krankenfahrten, Heil- u. Hilfsmittel). Diese gehen zu Lasten der Berufsgenossenschaft. Deshalb ist schon beim ersten Arztbesuch und bei allen weiteren Untersuchungen und Verordnungen darauf zu achten, dass als Kostenträger die BG angegeben ist.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sollte anfangs noch Unklarheit darüber bestehen, ob es sich um einen „BG Fall“ handelt, sind die vorgenannten Gebühren auszulegen. Bitte alle Belege und Kopien der Verordnungen aufbewahren. Nach Anerkennung des Unfalls als Dienstunfall durch die BG können alle Auslagen unter Vorlage der Belege und ärztl. Verordnungen bei der BG geltend gemacht werden. • Für den Fall, dass Sie eine private Unfallversicherung und/oder eine private Dienstunfallversicherung abgeschlossen haben (auch über Mitgliedschaften bei Gewerkschaften / Berufsverbänden) denken Sie bitte daran, diese Versicherungsträger parallel in Kenntnis zu setzen. • Wurden im Zuge des Unfallgeschehens auch Sachwerte beschädigt oder vernichtet, müssen Sie dies ebenfalls gesondert anzeigen (siehe Versicherungen). <p>Es empfiehlt sich, jeden Dienst- und Arbeitsunfall zu melden, da die Leistungen der Berufsgenossenschaft deutlich besser sind als die der Krankenkassen.</p>
--	--	--

<p><u>Dienstweg</u></p>	<p>lt. Auskunft der Hauptabteilung IX – Schulen</p>	<p>Im Falle einer Krankmeldung ist zuerst die Schulleitung zu informieren.</p> <p>Die schriftliche Krankmeldung (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) ist dem Schuldekan zuzuleiten, der sie seinerseits an die Hauptabteilung Schulen weitergibt.</p> <p>Es ist nicht Aufgabe des RL i.K. auch noch die Hauptabteilung zu informieren.</p>
-------------------------	---	---

<u>Deutsche Bahn AG</u>	Landesreisekostengesetz (LRKG) § 5 (1)	Für Strecken, die mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen notwendigen Fahrkosten erstattet. Bei einer einfachen Entfernung von nicht mehr als 100 Kilometern werden nur die notwendigen Fahrkosten der niedrigsten Klasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet. Die Kosten der ersten Klasse sind erstattungsfähig, wenn die einfache Entfernung mehr als 100 km beträgt.
-------------------------	---	---

E

<u>Ein- und Höhergruppierung</u>	Entgeltordnung AVO-DRS in der Fassung des Beschlusses der Bistums-KODA zur 11. Änderung der AVO-DRS vom 16. Januar 2014	siehe AVO-DRS Teil III „Beschäftigte in besonderen kirchlichen Diensten“ 3.3 Religionslehrerinnen / Religionslehrer im Kirchendienst Die aktuelle Fassung der AVO-DRS mit EntgO können Sie unter folgenden Internetadresse abrufen: www.drs.de/service/linktipps/avo-drs
----------------------------------	---	---

<u>Einsatz von „Sozialen Netzwerken“ an Schulen</u>	Handreichung des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg zum Einsatz von „Sozialen Netzwerken“ an Schulen. www.lmz-bw.de	Aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen ist die Verwendung von sozialen Netzwerken für die dienstliche Verarbeitung personenbezogener Daten generell verboten. Hierunter fällt jegliche dienstlichen Zwecken dienende Kommunikation zwischen Schülern und Lehrkräften sowie zwischen Lehrkräften untereinander, ferner das Zwischenspeichern von personenbezogenen Daten jeder Art auf Sozialen Netzwerken.
---	--	---

		<p>Im Rahmen des Unterrichts dürfen Soziale Netzwerke jedoch dazu genutzt werden, um Funktionsweise, Vorteile, Nachteile, Risiken usw. pädagogisch aufzuarbeiten.</p>
--	--	---

<p><u>Elternzeit</u></p>	<p>BERzGG in der Neufassung vom 09.Feb.2004 (BGBl. I, S.206)</p> <p>§ 15 – 21 Anspruch auf Elternzeit</p> <p>Grundlage gelber Ordner Kap.10 A.1.3</p>	<p>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, haben bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes einen Rechtsanspruch auf Elternzeit.</p> <p>Mit Zustimmung der Arbeitgeberseite können sie bis zu zwölf Monate der Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes übertragen.</p> <p>Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz. Er beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit, frühestens jedoch acht Wochen vor deren Beginn. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise durch die Aufsichtsbehörde eine Kündigung für zulässig erklärt werden.</p> <p>Die Anmeldefrist für die Elternzeit beträgt sieben Wochen. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich. Wird die Anmeldefrist von sieben Wochen nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend. Mit der Anmeldung der Elternzeit muss man sich gleichzeitig verbindlich festlegen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Beantragt ein Elternteil beispielsweise Elternzeit nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, folgt daraus, dass auf die Elternzeit für das zweite Lebensjahr verzichtet wird. Eine Verlängerung der Elternzeit innerhalb dieses Zeitraums ist in diesem Fall nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich.</p> <p>Ist geplant, die Partnermonate des Elterngeldes in Anspruch zu nehmen, muss die Anmeldung, wenn die Elternzeit damit verbunden werden soll, erst spätestens sieben Wochen vor Beginn bei der</p>
--------------------------	---	---

		<p>Arbeitgeberseite erfolgen, auch wenn im Rahmen des Elterngeldantrags bereits eine Festlegung getroffen wurde.</p> <p>Erwerbstätige Eltern können frei entscheiden, wer von ihnen Elternzeit nimmt. Sie können auch gleichzeitig Elternzeit nehmen. Wer Elternzeit nimmt, kann in Teilzeit bis zu 30 Wochenstunden arbeiten.</p> <p>In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit in der Elternzeit, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, • die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mehr als sechs Monate im Unternehmen tätig ist, • die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden reduziert werden soll, • der Anspruch der Arbeitgeberseite sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt wurde. <p>Nach Ablauf der Elternzeit haben die Eltern einen Anspruch, auf ihren oder an einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren.</p> <p>Eine Schlechterstellung ist nicht zulässig. Wurde die Arbeitszeit während der Elternzeit reduziert, gilt nach deren Ende wieder die frühere Arbeitszeit.</p>
<p><u>Essensaufsicht an Ganztags- bzw. Gemeinschaftsschulen</u></p>	<p>http://www.bw.ganztaegig-lernen.de</p>	<p>Für die Bereitstellung des Mittagessens und die Betreuung beim Mittagstisch ist der kommunale Schulträger verantwortlich.</p>

		<p>Er muss das hierfür erforderliche Personal bereitstellen.</p> <p>Lehrkräfte dürfen in der Regel nicht bei der Betreuung während des Mittagessens eingesetzt werden, da die Betreuung keine Aufgabe des Landes ist und nicht zum Erziehungs- und Bildungsauftrag der Schule gehört.</p> <p>Lehrkräfte können jedoch auf freiwilliger Basis bei der Betreuung während des Mittagessens mithelfen.</p>
--	--	--

<p><u>Evaluation</u> (<u>Schulcurriculum und</u> <u>Schulportfolio</u>)</p>		<p>Als vollwertiges Mitglied des Lehrerkollegiums tragen auch die RL i.K. die schulspezifischen Entscheidungen mit.</p>
---	--	---

<p><u>Exerzitien</u></p>	<p>siehe AVO-DRS §29 Arbeitsbefreiung Abs. 5a</p> <p>Protokollerklärung MAV-SV 58-14</p>	<p>Sofern dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegen stehen, erhalten Beschäftigte auf Antrag nach Ablauf der Probezeit unter Fortzahlung des Entgelts bis zu 5 Arbeitstage im Kalenderjahr bei einer 5-Tage-Woche Freistellung für die berufliche Fort- und Weiterbildung betreffend die fachlichen Erfordernisse, die religiösen und ethischen Aspekte des Dienstes sowie die Erfüllung kirchlicher Ehrenämter oder allgemeiner staatsbürgerlichen Pflichten nach deutschem Recht.</p> <p>Die Ansprüche von bis zu zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren können in einem Jahr zusammengefasst werden.</p> <p>Ein Zuschuss für die Exerzitien-Teilnahme kann in Höhe von 30,- € pro Tag bei der HA IX beantragt werden.</p> <p>Reisekosten für Exerzitien werden nicht erstattet.</p> <p>Bitte beachten: Die HA IX genehmigt in der Regel die Teilnahme an</p>
--------------------------	--	--

		Exerziten nur dann, wenn sie zu unterrichtsfreien Zeiten genommen werden.
--	--	---

F

<u>Fahrtkostenzuschüsse</u>	Beschluss vom 06.10.2006, KABI 2006, S.258f. § 3 Wegfall der Fahrkostenzuschüsse	Fahrtkostenzuschüsse für die Fahrt von der Wohnung zum Dienstort werden nicht mehr gewährt. Fahrtkosten können evtl. bei der Einkommenssteuererklärung gegenüber dem Finanzamt geltend gemacht werden.
-----------------------------	--	--

<u>Freistellung bzw. Freistellungsstunden</u>	siehe AVO-DRS § 44b Abs.5 u. 6 Sonderregelungen für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst	<p>Ist eine Lehrkraft an mindestens zwei Schulen eingesetzt, ermäßigt sich das Regelstundenmaß um eine Wochenstunde, bei dem Einsatz an mehr als drei Schulen um zwei Wochenstunden.</p> <p>Kommentar:</p> <p>Eine Schule ist eine eigenständige Organisationseinheit mit in der Regel einer Schulleitung.</p> <p>Der Einsatz an einem Religionspädagogischen Institut und an der Hauptabteilung Schulen ist dem Einsatz an einer Schule gleichgestellt.</p> <p>Für die Wahrnehmung besonderer ständiger außerunterrichtlicher Aufgaben, z.B. als Verbindungslehrer/in zur SMV, als Chancengleichheitsbeauftragte/r, können Lehrkräfte auf Antrag Freistellungen von jeweils einer Wochenstunde erhalten.</p>
---	---	---

G

<p><u>Ganztagesbetreuung</u></p>		<p>Anrechnungen, Deputatsnachlässe und Freistellungen für Ganztagesbetreuung an staatlichen Schulen durch kirchliche Religionslehrer*innen werden von unserem kirchlichen Dienstgeber <u>nicht</u> gewährt.</p>
<p><u>Ganztagschulen</u></p>		<p>40 % aller Schulen sollten Ganztagschulen sein. Um an diesen Schulen auch nachmittags Bildungs- und Betreuungsangebote anbieten zu können, sind die Schulen auf Partner angewiesen.</p> <p>Für die Schulpastoral und die Kirche ergeben sich hier Möglichkeiten, Schule aktiv mitzugestalten.</p> <p>Ganztageschulen in offener Form werden seit 2006 vier Deputatsstunden pro Ganztagesklasse zugewiesen und haben damit eine bessere personelle Ausstattung mit Lehrerstunden für ihre Ganztagesangebote.</p> <p>Diese Stunden können nur Lehrer*innen im Staatsdienst in Anspruch nehmen.</p>
<p><u>Gaststatus – Teilnahme am Religionsunterricht</u></p>	<p>Verwaltungsvorschrift vom 21. Dezember 2000 Az.: 41-6520.40/326 - K. u. U. 2001, S. 16 Zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 15. Mai 2009 (K.u.U. 2009, S. 77)</p>	<p>Im Ausnahmefall kann ein Schüler anstelle des Religionsunterrichts der eigenen Religionsgemeinschaft den einer anderen Religionsgemeinschaft mit gleichen Rechten und Pflichten besuchen, wenn an der Schule kein Religionsunterricht der eigenen Religionsgemeinschaft erteilt wird oder nicht stattfindet.</p> <p>Es bedarf aber immer der Zustimmung der Religionsgemeinschaft, deren Religionsunterricht besucht werden soll.</p> <p>Dies gilt auch für die Schüler, die keiner Religionsgemeinschaft angehören, aber den Religionsunterricht besuchen möchten.</p>

		Schüler, die nicht am Religionsunterricht teilnehmen, haben an den Schulen, an denen das Fach Ethik eingeführt ist, den Unterricht in diesem Fach zu besuchen.
<u>Gehaltsmitteilung</u>	https://www.map.drs.de/index.php?id=850	Erläuterungen zur Gehaltsmitteilung können Sie im Mitarbeiterportal herunterladen: Ordinariat – Hauptabteilungen – HA XIV Personal – Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle – Merkblätter – Erläuterung der Gehaltsmitteilung
<u>Gehaltsvorschuss</u>	Nähere Informationen: ZGASt	<p>Arbeitnehmer/innen mit Bezügen bis höchstens aus Besoldungsgruppe E 9 (TV L), die durch besondere Umstände ungewöhnlicher Art zu unabwendbaren Ausgaben genötigt sind, können einen unverzinslichen Gehaltsvorschuss bis 2600,-- Euro erhalten.</p> <p>Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Die Tilgung erfolgt in höchstens 24 gleichen Monatsraten.</p> <p>Einzelheiten bzw. Antragsgründe sind in den Vorschussrichtlinien vom 28.1.2008 unter www.landesrecht-bw.de zu ersehen.</p>
<u>Geistliche Begleitung</u>	<p>Konzepte Nr. 6/ November 2002 Geistliche Begleitung in der Diözese Rottenburg-Stuttgart</p> <p>Zu finden: www.drs.de Pastorale-Konzeption</p>	<p>Eine Geistliche Begleitung kann kostenlos in Anspruch genommen werden.</p> <p>Die Begleitung findet außerhalb der Dienstzeit statt. Die Fahrtkosten werden nicht übernommen. Umfang: 6-8 einstündige Gespräche (Verlängerung möglich)</p> <p>Information und Beratung: Hauptabteilung IV a – Pastorale Konzeption</p>

<p><u>Grundordnung des kirchl. Dienstes</u></p>	<p>Quelle: „Die deutschen Bischöfe“ Heft 51 vom 22.09.1993, erhältlich bei der Deutschen Bischofskonferenz in Bonn und auf der Homepage unserer Diözese</p> <p>www.drs.de</p>	<p>Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse ist Teil unseres Arbeitsvertrages und eine der Grundlagen unseres Arbeitsverhältnisses.</p> <p>Sie wird zur Lektüre sehr empfohlen.</p>
---	---	--

H

<p><u>Hohlstundenpläne</u></p>	<p>Konferenzordnung § 2 Abs. 1 (9) ... allgemeine Empfehlungen für die Verteilung der Lehraufträge und sonstiger dienstlicher Aufgaben, für die Aufstellung der Stunden- und Aufsichtspläne sowie für die Anordnung von Vertretungen, unbeschadet § 41 Abs. 1 Schulgesetz; ...</p>	<p>Die GLK kann der Schulleitung empfehlen, alles zu tun, damit eine Arbeitsverdichtung (also eine über das reguläre Deputat hinausgehende Belastung der Lehrkräfte) vermieden wird.</p> <p>Die GLK kann darauf achten bzw. darauf hinwirken, dass nicht absichtlich „Hohlstundenpläne“ von der Schulleitung konstruiert werden.</p>
--------------------------------	--	--

<p><u>Hausaufgabenbetreuung am Nachmittag</u></p>		<p>Es gibt unterschiedliche Konzepte und Modelle an den einzelnen Schulen bzw. Schularten.</p> <p>Staatliche Lehrerinnen und Lehrer / pädagogische Assistentinnen und Assistenten / Jugendbegleiterinnen und Jugendbegleiter im Ehrenamt, können für die Hausaufgabenbetreuung eingesetzt werden.</p> <p>RLiK können hier <u>keinen</u> Deputatsnachlass beanspruchen.</p>
---	--	--

I

<u>Inklusion</u>	UN-Menschenrechtskonvention Artikel 24 – Bildung (1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit dem Ziel, [...]	Im Normalfall hat ab dem Jahr 2013 jedes Kind einen Rechtsanspruch auf Unterricht in Regelschulen, gleich welche Förderung es braucht. Noch sind allerdings viele Fragen offen, z.B. wie kann man allen Kindern gerecht werden. Klare Richtlinien fehlen bislang, z.B. wie die Trennung zwischen Kindern mit und ohne Behinderung im Unterricht strukturell überwunden werden kann.
------------------	---	--

J

<u>Jahressonderzahlung</u>	AVO-DRS § 20	§ 20 Jahressonderzahlung (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. (2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen - E 1 bis E 8 90 v.H. - E 9 bis E 12 75 v.H. - E 13 bis E 15 50 v.H. (3) Bemessungsgrundlage im Sinne des Abs. 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird.
----------------------------	--------------	--

<u>Jahrgangsübergreifende Klassen</u>	Organisationserlass 2.3.4.5	<p>Der Organisationserlass von 2011/12 sieht z.B. für jahrgangsübergreifende Klassen in Religionslehre eine Mindestschülerzahl von acht und einen Gruppenteiler von 25 vor.</p> <p>Die Schulleitung richtet die jahrgangsübergreifende Klassen immer dann ein, wenn nicht genügend Schüler/innen für eine separate Jahrgangsklasse vorhanden sind.</p>
---------------------------------------	-----------------------------	--

<u>Jubiläumszuwendungen</u>	siehe „Besondere Zahlungen“ § 23 Abs. 2 AVO-DRS	<p>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit:</p> <p>a) von 25 Jahren in Höhe von 550 Euro, b) von 40 Jahren in Höhe von 900 Euro.</p> <p>sowie einen Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.</p> <p>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.</p>
-----------------------------	--	---

K

<u>Kinderzulage und Geburtsbeihilfe</u>	Die Kinderzulage und Geburtsbeihilfe sind in den §§ 18, 18a AVO-DRS (KABI Nr. 14, 29.10.2010, S. 346) geregelt.	<p>Die Berechtigung zur Kinderzulage von 50 € (Teilzeitbeschäftigte anteilig) für jedes Kind mit Kindergeldberechtigung besteht nur für die Entgeltgruppen E 1 bis E 8, d.h., dass nur Absolventinnen und Absolventen von Theologie im Fernkurs im Anerkennungsjahr und in den ersten neun Dienstjahren in den Genuss dieser Zulage kommen können. Hierzu ist ein Antrag zu stellen.</p> <p>Eine zweite Bedingung ist, dass das Beschäftigungsverhältnis entweder erst nach dem 31.10.2010 begonnen wurde bzw. das Kind im selbigen Zeitraum zur Welt kam. Für den gleichen Personenkreis</p>
---	---	---

		<p>besteht Anspruch auf eine einmalige Geburtsbeihilfe von 500 €, für Teilzeitbeschäftigte anteilig, mindestens jedoch 250 €.</p> <p>Für die Beschäftigten, die vor dem 01.11.2010 eingestellt und deren Kinder ebenfalls davor geboren wurden, gilt gemäß § 11 AVO-DRS-Ü die Bestandssicherung für die weitere Bezahlung des kinderbezogenen Ortszuschlages entsprechend der vormaligen Höhe des BAT, solange die Kindergeldberechtigung besteht.</p>
--	--	--

<u>Klassenteiler</u>	<p>Organisationserlass VwV vom 20.1.2010, zuletzt geändert 24.03.2010,</p> <p>siehe GEW oder VBE Jahrbuch</p>	<p>Grundschule: jahrgangsbezogene Klassen: mind. 8, max. 28 jahrgangsübergreifende Klassen: mind.8, max. 25</p> <p>Haupt-, Werkreal-, Realschule und Gymnasium: jahrgangsbezogene Klassen: mind. 8, max. 31; kombinierte Klassen: mind.8, max. 28</p> <p>Gemeinschaftsschulen: jahrgangsbezogene Klassen: mind. 16, max. 28; jahrgangsübergreifende Klassen: mind. 16, max. 25</p> <p>Berufliche Schulen: Jahrgangsbezogene Klassen: mind. 8, max. 32</p>
----------------------	---	---

<u>Konferenzen</u>	Konferenzordnung § 10 Abs. 1	<p>„Im Übrigen besitzen die kirchlichen Lehrkräfte an den Schulen alle Rechte und Pflichten von sonstigen Lehrkräften; sie sind also z.B. teilnahmepflichtig an Lehrerkonferenzen (mit vollem Stimmrecht), werden jedoch nicht als Klassenlehrer eingesetzt.</p> <p>Zur Teilnahme an Konferenzen sind alle Lehrer verpflichtet. Jedoch besteht die Teilnahmepflicht für Lehrer, die unterhältig an einer Schule unterrichten nur insoweit, als der Verhandlungsgegenstand ihre Teilnahme erfordert. In Zweifelsfällen entscheidet darüber der</p>
--------------------	------------------------------	---

		<p>Vorsitzende der Konferenz.</p> <p>Bei der Zumessung von nicht unterrichtlichen Aufgaben (z.B. Pausenaufsicht) sollten kirchliche Lehrkräfte, sofern sie nicht einen vollen Lehrauftrag an der jeweiligen Schule wahrnehmen, wie teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte behandelt werden.“</p> <p>Kirchliche Lehrkräfte besitzen als „Beschäftigte“ das aktive und passive Wahlrecht zur Personalvertretung und können sich in allen dienstrechtlichen Fragen (nicht in inhaltlichen Angelegenheiten des RU) an die Personalräte wenden und an den Personalversammlungen teilnehmen.</p>
<u>Konfessionelle Kooperation</u>	<p>Handreichung: Konfessionelle Kooperation für Religionsunterricht an allgemein bildenden Schulen vom 1.3. 2005 /</p> <p>Novellierung vom 1.8.2009</p> <p>Infos und Formulare unter http://schulen.drs.de</p>	<p>Voraussetzung ist ein Mehrheitsbeschluss der ev. und kath. Fachschaft Religion. Die Schulleitung stellt rechtzeitig (bis März) einen Antrag über die Schuldekane an die zuständigen Stellen.</p> <p>Die beteiligten Lehrkräfte legen dem Antrag einen gemeinsamen Unterrichtsplan bei. Sie müssen an einer einführenden Fortbildung teilnehmen.</p> <p>Konfessionelle Kooperation ist möglich in den Klasse 1 und 2, ebenso in den Klassen 5,6,7,8,9,10 der allgemein bildenden Schulen.</p> <p>Empfohlen wird eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit dem Schuldekan / der Schuldekanin.</p>
<u>Kooperationszeit</u>	<p>Verwaltungsvorschrift "Arbeitszeit der Lehrer an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg" vom 21. Juni 2004 (K.u.U. S. 217), zuletzt geändert durch die</p>	<p>Die Kooperationszeit ist keine Präsenzzeit, d.h. es handelt sich um ein Zeitfenster, das von Unterricht und privaten Terminen freigehalten werden soll, um so Kooperation zu ermöglichen.</p> <p>Durch die Kooperationszeit soll eine Weiterentwicklung der Qualität der Schule erreicht werden. Es gibt keine Vorschriften über den</p>

	Verwaltungsvorschrift vom 17.03.2005 Az. 14-0301.620/1283	zeitlichen Umfang und die Häufigkeit dieses Zeitfensters. Es empfiehlt sich, eine für die Schule passende Lösung gemeinsam im Kollegium zu suchen und in der GLK zu beschließen (§ 2 der Konferenzordnung). Allgemeine Präsenzzeitregelungen für Ganztags- und Gemeinschaftsschulen gibt es für BW noch nicht!
--	---	--

<u>Kopien im Unterricht</u>	Schreiben des Kultusministeriums BW v. 1.6.2011 mit AZ 14-0521.31/149 siehe auch: www.schulbuchkopie.de	Für den Unterrichtsgebrauch dürfen <ol style="list-style-type: none"> 1. bis zu 12 % eines urheberrechtlich geschützten Werks, höchstens aber 20 Seiten, 2. ganze Werke von geringem Umfang, die nicht als Schulbücher oder Unterrichtsmaterial ausgewiesen sind, z.B. Musikeditionen mit höchstens 6 Seiten, sonstige Druckwerke mit maximal 25 Seiten, Bilder und Fotos fotokopiert werden. Die Quelle muss auf den Kopien angegeben sein. Pro Schuljahr und Klasse darf nur einmal im obigen Umfang kopiert werden. Digitale Kopien auf USB-Stick, CD, Festplatte... sind nicht erlaubt.
-----------------------------	--	---

<u>Krankmeldung</u>	siehe: Dienstweg	
---------------------	------------------	--

<u>Kur / Reha</u>	EntgfzG §3 + §9 und SGB VI §21 AVO-DRS § 22	Zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Arbeitskraft eines Beschäftigten kann gemeinsam mit einem Arzt ein Antrag auf eine Kur oder Reha Maßnahme bei dem zuständigen Kostenträger (Deutsche Rentenversicherung...) gestellt werden. Nach Bewilligung
-------------------	--	--

		<p>muss umgehend der Dienstgeber auf dem Dienstweg informiert werden, dabei ist der Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und ihre evtl. Verlängerung unverzüglich mitzuteilen. Die ärztliche Bescheinigung der Notwendigkeit und die Bescheinigung des Sozialleistungsträgers über die Bewilligung der Maßnahme ist beizufügen.</p> <p>Es besteht Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung, anschließend Krankengeldzuschuss bis zur 13. Woche bei 1 – 3 Beschäftigungsjahren, bei längerer Beschäftigungszeit bis zur 39. Woche.</p>
--	--	--

L

<p><u>Lohnfortzahlung im Krankheitsfall</u></p>	<p>§ 13 AVO-DRS-Ü siehe auch § 21 AVO-DRS</p>	<p>§ 13 AVO-DRS-Ü</p> <p>(1) ¹ Bei Beschäftigten, für die bis zum 31. Oktober 2010 § 71 BAT gegolten hat und die nicht in der privaten Krankenversicherung versichert sind, wird abweichend von § 22 Abs. 2 AVO-DRS für die Dauer des über den 31. Oktober 2010 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 AVO-DRS) gezahlt.</p> <p>² Nettokrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld.</p> <p>³ Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, werden bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde gelegt, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.</p>
---	---	--

		(2) 1 Beschäftigte im Sinne des Absatzes 1 erhalten längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn ihrer über den 31. Oktober 2010 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit oder Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ihr Entgelt nach § 21 AVO-DRS fortgezahlt.
--	--	---

M

<u>Mehrarbeit / Vertretungsstunden</u> (MAU-Mehrarbeitsunterricht)	Landesbeamten-gesetz § 67 Abs. 3 Quelle: VBE Informationen für Tarifbeschäftigte im Schulbereich S. 38 (Bernhard Rimmele)	<p>Kirchliche Lehrkräfte sind grundsätzlich <u>nicht</u> verpflichtet, Mehrarbeit für ausfallende staatliche Lehrkräfte zu leisten. Sie können dafür weder Freizeitausgleich noch Bezahlung der Mehrarbeit in Anspruch nehmen, wie beispielsweise die staatlichen Lehrkräfte. Sie sind nur zur Erteilung des Faches Religionslehre eingestellt.</p> <p>Fällt hingegen eigener Unterricht aus, kann die kirchliche Lehrkraft zur Vertretung eingeteilt werden, wobei sie aber nicht fachfremd eingesetzt werden darf (es sei denn, sie ist ausdrücklich dazu bereit). In diesen Fällen kann ihre Aufgabe nur die Aufsicht sein.</p> <p>Wenn jedoch jemand aus kollegialen Gründen, weil mehrere Kollegen fehlen und die Schule in einer Notsituation ist, zusätzlichen Vertretungsunterricht leistet, ist das eine Freiwilligkeitsleistung ohne Vergütung.</p> <p>Soll Mehrarbeit für eine ausfallende andere kirchliche Lehrkraft übernommen werden, wäre das vorher mit dem Schuldekanat abzuklären.</p>
---	--	---

<p><u>Mentorentätigkeit / Betreuung von Referendaren und Lehramtsanwärtern</u></p>	<p>Mitteilung der Hauptabteilung IX – Schulen vom 07.12. 2011</p>	<p>Religionslehrer*innen (GHWRS) im Kirchendienst erhalten für die fachliche Betreuung eines Lehramtsanwärters/einer Lehramtsanwärterin im 1,5 jährigen Vorbereitungsdienst eine Anrechnung von 0,5 Lehrerwochenstunden für die Dauer eines Schuljahres.</p> <p>Diese zusätzliche 0,5 Lehrerwochenstunde wird entsprechend der jeweiligen Entgeltgruppe vergütet.</p> <p>Wer von Schuljahr zu Schuljahr die fachliche Betreuung von Lehramtsanwärtern / Lehramtsanwärterinnen übernimmt, kann auch eine Deputatsermäßigung von 1 Std. im Folgejahr beantragen.</p> <p>Die Übernahme eines Mentorats ist freiwillig. Die Schulleitung muss bei der Bereitschaft einer Mentoratsübernahme durch eine kirchl. Lehrkraft im Vorfeld einen schriftlichen Antrag beim Schuldekanatamt stellen.</p>
--	---	--

<p><u>Mittagsbetreuung</u></p>	<p>http://www.bw.ganztaegiglernen.de</p>	<p>Kirchliche Lehrkräfte dürfen <u>nicht</u> in der Mittagsfreizeit eingesetzt werden.</p>
--------------------------------	--	--

<p><u>Mittagspause</u></p>	<p>Schulgesetz für Baden-Württemberg (SchG) in der Fassung vom 1. August 1983</p> <p>§ 47 Schulkonferenz Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung – AzUVO vom 29. November 2005, §§ 10 und 11</p>	<p>Mittagspause für Lehrkräfte:</p> <p>Für beamtete Lehrkräfte gelten §§ 10 und 11 AzUVO, die regeln, dass bei feststehender Arbeitszeit eine Pause von 30 Minuten vorgesehen sein muss. Dienststellen und Betriebe können zwar abweichende Regelungen treffen, wenn dies nach den örtlichen oder dienstlichen Verhältnissen gerechtfertigt ist, spätestens nach einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden muss die Arbeit jedoch durch eine Pause von mindestens 30 Minuten unterbrochen werden. Sie kann allerdings in zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden.</p>
----------------------------	---	--

<p><u>Mutterschutz und Stillzeiten</u></p>	<p>AzUVO, siehe GEW oder VBE Jahrbuch</p> <p>siehe Gelbe Ordner, Kap. 10.A.1.1.</p> <p>§7 Mutterschutzgesetz (Stillzeit)</p>	<p>Der Mutterschutz beginnt 6 Wochen vor dem festgestellten Geburtstermin und endet 8 Wochen (bei Mehrlings- oder Frühgeburten 12 Wochen) nach der Entbindung.</p> <p>Die Schwangerschaft muss baldmöglichst dem Schuldekan und der Schulleitung mitgeteilt werden.</p> <p>Stillenden Müttern ist bei Vollzeitbeschäftigung auf Verlangen zweimal tägl. ½ Stunde oder 1 Stunde frei zu geben.</p> <p>Weiter Informationen erhalten Sie unter:</p> <p>www.bmfsfj.de</p> <p>www.familien-wegweiser.de</p>
--	--	---

N

<p><u>Nebentätigkeiten</u></p>	<p>AVO DRS vom 29.10.10 § 3 Abs. 4 Allg. Arbeitsbedingungen</p> <p>Definition „Nebentätigkeit“ (GEW: § 82 LBG i.V.m. § 1 LNTVO)</p>	<p>Nebentätigkeiten gegen Entgelt sind dem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der DG kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Dienstgebers beeinträchtigt. Nebentätigkeit ist jede nicht zum Hauptamt gehörende Tätigkeit.</p> <p>Sie wird in der Regel aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages, kann aber auch aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses wahrgenommen werden. Die Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter gilt nicht als Nebentätigkeit.</p> <p>Die Übernahme solcher Tätigkeiten (z.B. Gemeinderat, Schöffe) ist der Schulleitung jedoch schriftlich anzuzeigen. Die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten z.B. in Vereinen, Gewerkschaften, politischen Parteien oder Kirchengemeinden ist weder genehmigungs- noch anzeigespflichtig.</p>
--------------------------------	---	--

		Soweit für die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung bezahlt wird, ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Tätigkeit nach ihrer Art, ihrem Umfang und der Höhe der Aufwandsentschädigung als eine auf Erwerb ausgerichtete Tätigkeit anzusehen und damit als Neben-tätigkeit zu qualifizieren ist. Bei der Beurteilung dieser Frage kann die in der LNTVO geregelte Geringfügigkeitsgrenze von 1200,- Euro im Kalenderjahr als Hilfskriterium herangezogen werden.
--	--	---

O

<u>Organisationserlass</u>	<p>Siehe Verwaltungsvorschrift vom 07. Februar 2009 (KuU S.49/2009)</p> <p>siehe unter www.landesrecht-bw.de</p> <p>Stichworte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eigenständigkeit der Schulen ▪ Unterrichtsorganisation 	z.B. Klassen- / Gruppenteiler
----------------------------	--	-------------------------------

P

<u>Personalvertretungen</u>	Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)	<p>Personalvertretung ist der Oberbegriff für den Personalrat. Auf der Grundlage des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) ist ein solcher von der Dienststelle (einzelne Behörde, Verwaltungs-stelle,Schule § 9,1) ab einer Beschäftigtenzahl von mind. 5 wahlberechtigten Personen (§ 10,1) für die Dauer von 5 Jahren (§ 22,1) zu bilden.</p> <p>Unter den Beschäftigten bilden die Beamten und die Arbeitnehmer je</p>
-----------------------------	--	--

eine Gruppe (§ 11). Personalräte vertreten diese Gruppen von Beschäftigten auf je unterschiedlichen Stufen, z. B. der ÖPR (örtlicher Personalrat) auf der Ebene des staatlichen Schulamtes im Bereich GHWRGS, auf der Ebene der Schule im Bereich GY-BS, BPR (Bezirkspersonalrat) auf der Ebene des Regierungspräsidiums, HPR (Hauptpersonalrat) auf der Ebene des Kultusministeriums (vgl. §§ 55 u. 98).

Beschäftigte im Sinne des LPVG sind ausdrücklich auch Religionslehrer/innen, die an der Dienststelle weisungsgebunden beschäftigt sind, ohne dass zwischen ihnen und einer Körperschaft...ein unmittelbares Dienstverhältnis besteht (§ 4, 2.2). Beschäftigte sind i. d. R. (unter bestimmten Voraussetzungen) wahlberechtigt und wählbar. (§ 8, § 9).

Zur Wahl können wahlberechtigte Beschäftigte und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften (und Verbände)

Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein, in jedem Fall genügt die Unterzeichnung von 50 Gruppenangehörigen) (§ 13,4).

Spätestens 8 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Personalrat einen aus 3 Personen bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. (§ 16).

Dieser hat die Wahl einzuleiten, Wahlvorschläge entgegenzunehmen, die Wahl durchzuführen. Über die Einrichtung des Wahlvorstandes sind die Beschäftigten zu informieren.

Resümee:

- Religionslehrer/innen sind zu den Personalvertretungen wahlberechtigt und wählbar.
- Den gewählten stehen für ihre Tätigkeit als Personalräten/innen Deputatsermächtigungen zu (§ 45).
- Den Umfang dieser Ermächtigung für die einzelnen Mitglieder beschließt der neu gewählte Personalrat nach seiner

		<p>Konstituierung. Die Deputatsermäßigung wird vom Leiter der Dienststelle schriftlich bestätigt.</p> <p>Religionslehrer/innen haben hiervon erstrangig und möglichst frühzeitig ihre/n unmittelbare/n Dienstvorgesetzte/n (i. d. R. Schuldekan/in) zu unterrichten.</p> <p>Danach ist die Schulleitung(en) in Kenntnis zu setzen.</p>
--	--	--

<p><u>Pflege von Angehörigen</u></p>	<p>siehe AVO-DRS § 28 „Sonderurlaub“ Abs. 2b</p> <p>und</p> <p>AVO-DRS § 11 „Teilzeitbeschäftigung“ Abs. 1b</p>	<p>(1) Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.</p> <p>(2) Beschäftigten ist auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, wenn sie</p> <ul style="list-style-type: none"> a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen pflegen oder c) an einer Fort- und Weiterbildung oder Umschulung im Sinne des § 5 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) oder c) teilnehmen. <p>Bei Vorliegen der Voraussetzungen von Satz 1 Buchst. a) oder b) besteht ein Anspruch auf eine Beurlaubung für die Dauer von bis zu drei Jahren je betreute oder gepflegte Person.</p> <p>Der Antrag ist mindestens acht Wochen vor dem beabsichtigten Beginn der Beurlaubung zu stellen. Schließt der Sonderurlaub unmittelbar an Elternzeit oder eine vorausgehende Beurlaubung an, beträgt die Antragsfrist vier Monate.</p> <p>Kommentar: Der Sonderurlaub nach Abs.2 kann auch in Teilen genommen werden.</p>
--------------------------------------	---	--

		Gemäß § 11 AVO-DRS besteht für die obigen Anlässe ebenfalls Anspruch auf befristete Teilzeitbeschäftigung.
--	--	--

<u>Portfolio</u>	Näheres entnehmen Sie bitte § 5 AVO-DRS.	Auch Religionslehrer*innen i.K. sind gehalten, ein Fortbildungs- und Qualifizierungsverzeichnis („Portfolio“) zu führen.
------------------	--	--

Q

<u>Qualifizierungsmaßnahmen</u>	Siehe AVO-DRS § 5 „Qualifizierung“	Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Dienstgebern. Die Regelungen dieses Qualifizierungsangebotes werden im § 5 AVO-DRS umfassend erläutert.
---------------------------------	------------------------------------	--

R

<u>Reisekostenerstattung</u>	<p>In der Diözese Rottenburg-Stuttgart gilt durch KODA-Beschluss das Landesreisekostengesetz (LRKG) Baden-Württemberg; danach sind u.a. folgende Reisekostenerstattungen zu leisten:</p> <p>Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (§ 6 Abs. 1 – 3) Dienstfahrten mit eigenen PKW 0,35 € je Kilometer</p>	<p>Die Erstattung von Reisekosten wird auf Antrag gewährt. Der Antrag liegt, mit Beginn des jeweiligen neuen Schuljahrs, dem Personalblatt bei.</p> <p>Hierbei gilt: Es werden Reisekosten für die Wegstrecken, erstattet, die zwischen der Dienststelle 1 und den anderen Dienststellen (Schulen) zurückzulegen sind.</p> <p>(Dienststelle 1 = die Schule, die der Wohnung am nächsten ist!)</p> <p>Diese Wegstrecken werden momentan mit 0,35 € je Kilometer erstattet.</p> <p>Die direkte Anfahrt zu den andern Dienststellen wird abzüglich der</p>
------------------------------	---	---

		<p>Entfernung zur Dienststelle 1 ebenfalls erstattet.</p> <p>Für alle dienstlichen Verpflichtungen bzw. Veranstaltungen (Lehrerkonferenzen, Elternabende, Sprechzeiten, Organisation von Schulprojekten, ...), die außerhalb des regulären Schuldienstes liegen, werden ebenso Reisekosten erstattet.</p> <p>Reisekosten werden ebenfalls erstattet für Tätigkeiten in folgenden Gremien: Personalrat, MAV-SV, DiAG-MAV und KODA.</p> <p>Diese Reisekosten können formlos oder mit dem Formular der Diözesanverwaltung, einzeln oder gesammelt bei der zentralen Gehaltsabrechnungsstelle ZGASSt beantragt werden.</p>
--	--	--

<u>Renteneintritt</u>	AVO-DRS § 44b Nr.4	<p>Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.</p>
-----------------------	--------------------	--

S

<u>Sabbatzeit</u>	Die Sabbatzeit ist in der Anlage zu § 10 (6) AVO-DRS geregelt.	<p>Die Sabbatzeit-Vereinbarung bedarf der Schriftform. Es besteht kein Rechtsanspruch. Die Möglichkeit besteht für Voll- und Teilzeitbeschäftigte, wobei die 400 € - Grenze überschritten werden muss.</p> <p>Grundsatz ist, dass die in der Freistellungsphase nicht erbrachte Arbeitsleistung in der vorhergehenden Arbeitsphase vorzuarbeiten ist.</p> <p>Anders als beim Land besteht keine Zeitgrenze, dass nach spätestens sieben Jahren Arbeit das achte Jahr als Freistellungsjahr zu nehmen ist.</p>
-------------------	--	---

		<p>Der Beschäftigte ist im Gesamtzeitraum sozialversicherungspflichtig beschäftigt und erhält das Entgelt durchgehend im Mittelwert der Arbeitszeit von Arbeits- und Freistellungsphase.</p> <p>Die Sabbatzeit hat keine negativen Auswirkungen auf unständige Entgeltbestandteile, Stufenlaufzeit, Besitzstandsregelungen, vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung, Jubiläumszuwendung, Sterbegeld.</p> <p>Weitere Bestimmungen dazu bitte in der AVO-DRS nachlesen.</p>
--	--	---

<p><u>Schlüsselversicherung</u></p>	<p>Württembergische Gemeinde-Versicherung a.G. (wgv).</p> <p>Infos bei der Abteilung Zentrale Verwaltung Telefon: 07422/169-302 e-mail: ZV@bo.drs.de Herr Burger</p>	<p>Die Diözese Rottenburg-Stuttgart hat für alle Mitarbeiter*innen eine Diensthaftpflichtversicherung abgeschlossen, die eine Schlüsselversicherung beinhaltet.</p> <p>Bei Verlust eines Schulschlüssels wenden Sie sich bitte direkt an Herrn Burger</p>
-------------------------------------	--	---

<p><u>Schulgottesdienst und Schülergottesdienst</u></p>	<p>VwV des KM vom 31.07.2001; zuletzt geändert 2009, siehe GEW oder VBE Jahrbuch</p>	<p>Schulgottesdienste sind schulische Veranstaltungen, daher gesetzlich unfallversichert, auch wenn sie in kirchlichen Räumen stattfinden. Die Aufsichtspflicht unterliegt der Schule, die Teilnahme ist freiwillig. Schülergottesdienste liegen in der Verantwortung der Kirchengemeinde.</p>
---	--	--

<p><u>Schullandheim / Studienfahrten</u></p>	<p>Bekanntmachung KM vom 26.11.2002</p>	<p>Teilzeitkräfte haben Anspruch auf volle Vergütung für die Zeit der Vollzeitbeanspruchung während eines Schullandheimaufenthaltes, einer Klassen- oder Studienfahrt.</p>
--	---	--

		<p>Formloser Antrag bis 6 Wochen vor Beginn der Maßnahme über den/die Schuldekan/in einreichen.</p> <p>Nach Beendigung sind der Ablauf und eine Bestätigung der Schulleitung einzureichen.</p>
--	--	--

<u>Schulpastoral</u>	<p>Besinnungstage / Tage der Orientierung / außerschulische Veranstaltungen ...</p> <p>Schulbesuchsverordnung § 4 Abs. 2 Nr. 1 u. 2 des Landes BW vom 21.3.82; KuU S. 387, Änderung v. 13.1.95</p>	<p>Das Referat Schulpastoral unterstützt schulpastorale Projekte und Aktivitäten in vielfältigen Formen.</p> <p>Näheres unter www.schulpastoral.drs.de</p> <p>Angeboten wird z.B. eine 3-jährige berufsbegleitende Weiterbildung zur Schulpastoral für kirchliche und staatliche Religionslehrer/innen aller Schularten.</p> <p>Freistellung im Umfang von einer Deputatsstunde für die Dauer der Weiterbildung.</p>
----------------------	--	--

<u>Schwerbehinderung</u>	<p>www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de</p>	<p>1. Einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung muss beim zuständigen Versorgungsamt gestellt werden.</p> <p>Eine Anerkennung einer Schwerbehinderung kann angestrebt werden, wenn Sie im Laufe Ihres Lebens durch Krankheit, Unfall der körperlichen Verschleiß gesundheitliche Beeinträchtigungen erlitten wurden. Dies können z.B. die Erkrankung eines inneren Organs, eine Funktionsstörung der Arme, Beine und der Wirbelsäule, Lähmungen, Verluste von Gliedmaßen, Seh- und Hörbehinderungen, Suchtkrankheiten sowie psychische Erkrankungen u.v.a.m. sein.</p> <p>Schwerbehindert ist man, wenn das Versorgungsamt auf Ihren Antrag hin einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 v.H.</p>
--------------------------	---	--

feststellt. Der GdB bezieht sich auf das Maß der Auswirkungen einer Behinderung.

Einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist man, wenn ein GdB von mindestens 30 v.H. und weniger als 50 v.H. durch das Versorgungsamt zuerkannt wird und, auf Ihren Antrag hin, die Agentur für Arbeit zum Erlangen bzw. zum Behalten eines Arbeitsplatzes die Gleichstellung ausspricht.

2. Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Lehrkräfte

Der Dienstgeber hat gegenüber schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen eine erhöhte Fürsorge- und Förderungspflicht, d.h.

- die entsprechenden Bestimmungen sind großzügig auszulegen,
- Behinderte müssen so beschäftigt werden, dass Fähigkeiten und Kenntnisse voll eingebracht werden können. Dies ist ggf. durch Personalentwicklungsgespräche abzuklären.
- Arbeitsbedingungen müssen geschaffen werden, die der jeweiligen Behinderung gerecht werden.
- Freistellung von Mehrarbeit, auf Ihren Wunsch,
- mögliche Befreiung von allgemeiner Aufsicht, z.B. bei Schulfesten, Sportveranstaltungen,
- bevorzugte Zulassung zu Fortbildungsveranstaltungen,
- Ausstattung von Fachräumen und Klassenzimmern, soweit möglich, entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen,
- Gespräch vor einem Unterrichtsbesuch durch den Schuldekan/die Schuldekanin,
- Teilnahme der Vertrauensperson an diesem Vorgespräch, auf Ihren Wunsch hin,
- entsprechende Deputatsermäßigungen.

Bei jeglicher Veränderung des Krankheitsbildes ist es wichtig, Ihren Arzt zu veranlassen, dass er hierüber einen entsprechenden Bericht verfasst.

Wenn dann Ihre Antragstellung beim Versorgungsamt auf Anerkennung als schwer behinderter Mensch, bzw. auf eine Höherstufung des GdB in Frage kommt, sind Arztberichte Grundlage hierfür.

Zusätzliche, sehr hilfreiche Informationen gibt es auch auf der Internetseite des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS – Integrationsamt): www.kvjs.de sowie der staatlichen Hauptschwerbehindertenvertretung beim Kultusministerium:

www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de

3. Mögliche Deputatsermäßigungen

Nach Anerkennung als schwerbehinderter Mensch – es muss allerdings mindestens ein Grad von 50 v.H. vorliegen –, kann ein formloser Antrag auf Deputatsnachlass an den Dienstgeber gestellt werden. Eine Kopie des Schwerbehindertenausweises ist beizufügen.

Derzeit gibt es folgende Ermäßigungen als Ausgleich von Nachteilen:

Bei Vollzeitbeschäftigung:

Grad der Behinderung mind. 50 v.H.: 2 Stunden

Grad der Behinderung mind. 70 v.H.: 3 Stunden

Grad der Behinderung mind. 90 v.H.: 4 Stunden

Bei Teilzeitbeschäftigung ab dem Grad der Behinderung von 50 immer anteilmäßig (auch in der unterhältigen Teilzeit).

Genau Informationen und Tabellen sind auf oben genannten Homepage eingestellt.

		<p>Bei erheblicher dauerhafter oder vorübergehender Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes kann auf Ihren Antrag hin der Dienstgeber allerdings eine weitere (befristete) Ermäßigung um bis zu zwei Wochenstunden genehmigen. Dies kann bei Beeinträchtigungen der Fall sein, die sich im Lehrberuf besonders gravierend auswirken, z.B. beim Sprechen, Hören, Sehen.</p> <p>Bei einem Grad der Behinderung von weniger als 50 v.H. gibt es keine Ermäßigung, auch nicht für den Fall einer Gleichstellung nach dem Schwerbehindertengesetz.</p> <p>Bei jedem Gespräch, das der Dienstgeber führen will, darf die Schwerbehindertenvertretung hinzu gezogen werden.</p> <p>Vertrauensperson der Schwerbehinderten:</p> <p>Norbert Schulz, Fon: (0711) 60 31 37 eMail: K.Norbert.Schulz@gmx.de</p>
--	--	--

<p><u>Sonderurlaub</u></p>	<p>Regelung in AVO-DRS § 28 und § 5:</p>	<p>Beschäftigten ist auf formlosen, schriftlichen Antrag über den Schuldekan/die Schuldekanin an die HA Schulen (Dienstweg) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, wenn sie</p> <ul style="list-style-type: none"> a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen pflegen. Je betreuter oder gepflegter Person besteht Anspruch auf 3 Jahre Sonderurlaub. <p>Beschäftigten ist auf formlosen, schriftlichen Antrag auf dem Dienstweg Sonderurlaub ohne Bezüge zu gewähren, wenn sie an einer Fort- und Weiterbildung zum Erwerb zusätzlicher Qualifikationen zur Arbeitsplatzsicherung (z.B. Umschulung) teilnehmen.</p>
----------------------------	--	---

		<p>Der Antrag ist mindestens 8 Wochen, im Anschluss an Elternzeit oder vorausgehender Beurlaubung 4 Monate, vorher zu stellen.</p> <p>(Siehe auch Stichwort: Pflege von Angehörigen) Dieser Sonderurlaub kann auch in Teilen genommen werden.</p> <p>Beschäftigte können auch bei Vorliegen eines anderen wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.</p>
--	--	--

<p><u>Supervision</u></p>	<p>Kostenregelungen bei Supervision:</p> <p>Fortschreibung KABI. Nr.4 vom 15.02.2017</p> <p>Karmeliterstr.5, Postfach 9, 72101 Rottenburg</p> <p>Tel.: 07472 / 922 – 155 (Sekretariat) 922 – 153 Dr. MatthiasBall</p>	<p>Möglichkeiten:</p> <p>A: Supervisionsgruppe an der Schule</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Keine Eigenbeteiligung (vom staatl. Schulamt getragen) Mindestgröße: 9 Personen <p>B: Supervision durch das RPI</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Die RPI's bieten immer wieder Supervisionsgruppen an. Bei Bedarf beim zuständigen RPI nachfragen! <p>C: Supervision durch das Institut für Fort- und Weiterbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Anträge über das Internet: institut-fw@bo.drs.de ➤ Berater und Beraterinnen sind über das Internet abrufbar. ➤ Teamsupervision/Gruppensupervision: (ab 2 – 3 Personen) Die Eigenbeteiligung beträgt 20,00 € pro Beratungsstunde.
---------------------------	---	---

		<p>➤ Einzelsupervision: Die Eigenbeteiligung richtet sich nach der Vergütungsgruppe des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, nach Höhe des Beratungshonorars und die Dauer der Sitzungen.</p> <p>Im Einzelnen wurde folgendes geregelt:</p> <table border="0" data-bbox="1232 414 1904 558"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">60 Minuten</td> <td style="text-align: center;">90 Minuten</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">bis EG 9</td> <td style="text-align: center;">12,50 €</td> <td style="text-align: center;">20,00 €</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">ab EG 10</td> <td style="text-align: center;">20,00 €</td> <td style="text-align: center;">30,00 €</td> </tr> </table>		60 Minuten	90 Minuten	bis EG 9	12,50 €	20,00 €	ab EG 10	20,00 €	30,00 €
	60 Minuten	90 Minuten									
bis EG 9	12,50 €	20,00 €									
ab EG 10	20,00 €	30,00 €									

T

<p><u>Teilzeitbeschäftigung</u></p>	<p>AVO-DRS § 11 und § 5</p>	<p>Regelung in AVO-DRS § 11 und § 5 zur befristeten Reduzierung:</p> <p>Beschäftigten soll auf formlosen, schriftlichen Antrag über den Schuldekan an die HA Schulen (Dienstweg) Teilzeitbeschäftigung gewährt werden, wenn sie</p> <ul style="list-style-type: none"> a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen, b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen pflegen, c) an einer Fort- und Weiterbildung zum Erwerb zusätzlicher Qualifikationen zur Arbeitsplatzsicherung (z.B. Umschulung) teilnehmen, und keine dringenden dienstlichen Belange im Weg stehen. <p>Die Teilzeitbeschäftigung kann bis zu 5 Jahren beantragt werden, bei einer Verlängerung muss der Folgeantrag 4 Monate vor Ablauf gestellt werden.</p> <p>Beschäftigte können bei Vorliegen eines anderen wichtigen Grundes mit dem Dienstgeber eine Reduzierung der Arbeitszeit vereinbaren.</p>
-------------------------------------	-----------------------------	---

		<p>Regelung in TzBfG § 8 und 9 zur unbefristeten Reduzierung:</p> <p>Beschäftigten soll auf formlosen, schriftlichen Antrag über den Schuldekan an die HA Schulen (Dienstweg) Teilzeitbeschäftigung gewährt werden, wenn sie mindestens 6 Monate im Dienst waren und keine dienstlichen Gründe im Weg stehen. Der Antrag muss spätestens 3 Monate vorher gestellt werden.</p> <p>In diesem Antrag soll, wenn gewünscht, auch eine Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden. Es besteht eine Erörterungspflicht des Dienstgebers über Umfang und Verteilung der Arbeitszeit mit dem Beschäftigten. Spätestens 1 Monat vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung muss der Dienstgeber seine Entscheidung schriftlich mitteilen. Tut er dies nicht, dann verringert sich die Arbeitszeit in dem gewünschten Umfang.</p> <p>Bei später gewünschter Auftragserrhöhung hat der Dienstgeber diesen Wunsch gegenüber Neueinstellungen bevorzugt zu berücksichtigen. Eine schriftliche Anzeige des Wunsches auf dem Dienstweg ist zu empfehlen.</p> <p>Weitere gesetzliche Grundlagen:</p> <p>Bundeselterngeld- u. Elternzeitgesetz; Pflegezeitgesetz; Familienpflegezeitgesetz; Teilzeit- und Befristungsgesetz</p> <p>Alle Gesetzestexte sind im Internet zu finden!</p>
--	--	---

U

<p><u>Unterrichtsbesuche</u></p>	<p>VwV des Kultusministeriums vom 23.04.1998</p> <p>Ordnung für Schuldekane KABI. 2007, 91-93 § 7</p>	<p>Unterrichtsbesuche des Schuldekans/der Schuldekanin werden entsprechend den staatlichen Regelungen angekündigt.</p> <p>Der Schulleiter/die Schulleiterin kann zu den Unterrichtsbesuchen eingeladen werden</p>
----------------------------------	---	---

Übergang in den Ruhestand

Das Altersteilzeitgesetz ist zum 31.12.2009 ausgelaufen!

Da es keine Regelung für eine Altersteilzeit gibt, ergeben sich nur folgende Möglichkeiten:

- bis zu 2 Jahre vor Beginn der Rente Antritt des Ruhestands
- mit einem Rentenabschlag von 0,3 % pro Monat.
- Bei Vorliegen einer Schwerbehinderung mit mindestens 50 % gilt als Sonderregelung: 2 Jahre früher in Rente ohne Abschläge.
- Eine weitere Möglichkeit wäre evtl. ein vorgeschaltetes Sabbatjahr.
Hierfür gibt es diverse Möglichkeiten, die mit der DRS abgesprochen werden müssen. Nachteilig hierbei ist, dass man während der Jahre, in der man das Sabbatjahr erarbeitet, Gehaltskürzungen in Kauf nehmen muss, was sich auch auf die Höhe der Rente auswirkt.

Nach überschlägigen Rechnungen sind in beiden Fällen die Nachteile für die Rente etwa gleich, allerdings kann man beim direkt vorgeschalteten Sabbatjahr nur 1 Jahr früher aufhören. Insgesamt sind die Verluste bei kleinen Deputaten aber nicht so gravierend.

Ungeachtet aller Überlegungen gilt derzeit die Altersermäßigung von 1 Std. ab dem Jahr, in dem man das 60. Lebensjahr vollendet und 2 Std. ab dem Jahr, in dem man das 62. Lebensjahr vollendet, jeweils bezogen auf das Deputat.

Die MAV-SV möchte mit Nachdruck darauf hinweisen, dass bei Fragen zur Rente eine individuelle Beratung bei ihrer Rentenversicherung unabdingbar ist.

<u>Urheberrecht und Datenschutz an der Schule</u>	Urheberrechtsgesetz (UrhG), insb. §§11ff.,53	<p>Früher wurden meist Printmedien und Fotokopien als Unterrichtsmaterial eingesetzt. Inzwischen stehen durch digitale Medien und das Internet unermesslich viele Quellen zur Verfügung. Darüber hinaus sind die Formen der Bereitstellung von Lehr- und Lernmaterialien vielfältiger geworden, z.B. auf CD, USB-Stick, Lernplattformen usw.! Durch diese Vielfalt kommt es oft zu einer Unsicherheit, welche verfügbaren Quellen in der Schule eingesetzt werden dürfen.</p> <p>Auf der Homepage der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen (http://lehrerfortbildung-bw.de) sind zu diesem umfangreichen Thema die gesetzlichen Grundlagen mit den entsprechenden Erläuterungen veröffentlicht.</p>
---	--	---

V

<u>Vertretungsstunden</u>	siehe Stichwort: Mehrarbeit	
---------------------------	-----------------------------	--

<u>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</u>	www.famplus.de	<p>In der Diözese Rottenburg-Stuttgart gibt es eine kostenlose Online-Plattform „famplus“. Der Dienstgeber will seine Beschäftigten bei der Suche nach passenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten unterstützen. Unter „famplus“ gibt es zahlreiche Angebote zur Unterstützung in der Kindertagespflege.</p> <p>Bei Interesse an diesem Dienst wendet man sich mit einer E-Mail an straelsen@bo.drs.de.</p>
--	--	--

Z

<u>Zusatzversorgung</u>	§ 25 AVO – DRS	Alle sozialversicherungspflichtigen DN sind durch anteilige Beiträge
-------------------------	----------------	--

	Betriebliche Altersversorgung www.kvbw.de Kommunale Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW)	vom DG und DN Zusatzversichert. Hieraus ergibt sich die betriebliche Altersversorgung. Weitere Leistungen, die „Beihilfe“, erhalten nur DN, die vor dem 01.01.1998 angestellt wurden. Beihilfefähige Aufwendungen sind jeweils aktuell abzufragen.
--	---	---

Begriffserklärungen

Bistums-KODA : „Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts“

Besetzung:

Die Mitarbeiterseite entsendet gewählte Mitarbeitervertreter aus den MAVen. Der Generalvikar ernennt die Vertreter der Dienstgeberseite. Eine Amtsperiode dauert 4 Jahre. Die Beschlüsse der Bistums-KODA gelten für alle Einrichtungen der Kirche, die als Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts auf diözesaner und regionaler Ebene bestehen sowie für Einrichtungen des privaten Rechts, sowie sie nicht die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Deutschen Caritasverbandes anwenden.

Zentral-KODA: „Zentrale Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst“

Sie ist zuständig für den Bereich aller deutschen Diözesen.

Siehe auch unter: www.map.drs.de

DiAG: „Diözesane Arbeitsgemeinschaft“

Diözesane Arbeitsgemeinschaft aller MAVen

Mit folgenden Aufgaben: Gegenseitige Information, Erfahrungsaustausch, Beratung, Unterstützung, Schulung der Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter, Erarbeitung von Anregungen für die Bistums-KODA, Fortentwicklung der Mitarbeitervertretungsordnung.

Siehe auch unter : www.diagmav.drs.de

MAV: „Mitarbeitervertretung“

Amtsperiode: 4 Jahre

Maßstab für die MAV und den Dienstgeber ist die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Beide erfüllen als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung und wirken so an der Sendung der Kirche mit. Weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken – unter der Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrages und der kirchlichen Dienstverfassung.

AVO-DRS: „Arbeitsvertragsordnung der Diözese Rottenburg-Stuttgart“

Sie wurde am 1.11.2010 durch Bischof Dr. Gebhard Fürst in Kraft gesetzt. Das neue Recht orientiert sich im Wesentlichen am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), dem für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg gültigen Tarifvertrag. Die AVO-DRS enthält aber auch eine Reihe eigenständiger Regelungen überall dort, wo die Bistums-KODA wegen kirchenspezifischer Besonderheiten eine andere Regelung für erforderlich gehalten hat. Künftige Änderungen und Ergänzungen des TV-L werden automatisch durch die AVO-DRS übernommen, sofern diese nicht eine abweichende eigenständige Regelung enthält. Dies beinhaltet auch die Lohnabschlüsse im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg. Neu ist, dass in die AVO-DR auch ein Vetorecht verankert worden ist, das beiden Seiten der Bistums-KODA aus wichtigem Grund (z.B. Einnahmeausfälle bei der Kirchensteuer) gegen die Tarifautomatik einlegen können.

Die AVO-DRS im Internet unter: www.drs.de/service/linktipps/avo-drs

Einen aktualisierten **Kompass** für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst finden Sie auch auf der Homepage unserer Diözese unter:

Hauptabteilung IX: Schulen (Download) <http://alt.drs.de/index.php?id=677>

