



Kompass



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:

Claudia Breitweg, Angela Hüttl-Zecca, Gundula Kuhn, Martin Kratschmayer, Elke Reichert, Brigitte Schäfer, Norbert Schulz, Elisabeth Theiler, Günther Thum-Störk,

1

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

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

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

E-Mail: Norbert.Schulz@drs.de

E-Mail: Claudia.Breitweg@drs.de

Stand: **Juni 23**

Stichwortverzeichnis:

A

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

B

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

C

D

2

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

E

- Ein- und Höhergruppierung
- Einsatz von „Sozialen Netzwerken“ an Schulen
- Elternzeit
- Entgeltordnung
- 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
- Job-Ticket und Job-Rad
- Jubiläumszuwendungen

3

K

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

L

- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

M

- Mehrarbeit (MAU – Mehrarbeitsunterricht)
- Mentorentätigkeit (Betreuung von Referendaren und Lehramtsanwärtern)
- Missio Canonica
- 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 Schüलगottesdienst
- Schullandheim / Studienfahrten
- Schulpastoral
- Schwerbehinderung
- Sonderurlaub
- Supervision

T

- Teilzeitbeschäftigung

U

- Unterrichtsbesuche
- Übergang in den Ruhestand
- Urheberrecht und Datenschutz an der Schule

V

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

Z

- Zusatzversorgung

A

Stichwort	Gesetzliche Grundlagen	Erläuterungen
<p><u>Abmeldung vom Religionsunterricht</u></p>	<p>VwV des KM vom 21.12.2000, zuletzt geändert 15.05.2009, siehe GEW-Jahrbuch bzw. VBE-Jahrbuch</p>	<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 Wissensgründe 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>
<p><u>Altersermäßigung</u></p>	<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>5</p> <p>Das Deputat der vollzeitbeschäftigten Lehrer 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 bei Mitarbeitern der Diözese Rottenburg-Stuttgart keine Anträge mehr möglich (Ausnahme bei Schwerbehinderung siehe Stichwort „Übergang in die Rente“).
<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 bestehen folgende Möglichkeiten der zusätzlichen Altersvorsorge: Riester-Rente oder / und Entgeltumwandlung. Hierüber können Sie sich bei Ihrem zuständigen Sachbearbeiter 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	6 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 § 29 AVO-DRS	Unter Fortzahlung des Entgelts ist nach Anzeige auf dem Dienstweg in folgenden Fällen Arbeitsbefreiung zu gewähren: Niederkunft der Ehefrau 1 Arbeitstag

	<p>Siehe Ergänzungen im Kirchlichen Amtsblatt Nr.3, 2020, sowie in der Protokollerklärung zu §29 AVO-DRS:</p> <p>Nahe Angehörige im Sinne des § 29 AVO-DRS sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, 2. Ehegatten, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, 3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten, Schwiegerkinder und Enkelkinder 	<p>Sowie bei der Geburt des zweiten und jedes weiteren Kindes, wenn ein Kind unter 12 Jahren zu versorgen ist.</p> <p>Tod eines nahen Angehörigen</p> <p>Tod eines Ehegatten, wenn ein Kind unter 12 Jahren von diesem versorgt wurde.</p> <p>Umzug aus dienstlichen Gründen</p> <p>25 und 40 jähriges Dienstjubiläum (§44b, Nr. 2b AVO-DRS)</p> <p>Schwere Erkrankung eines nahen (s.o.) Angehörigen</p> <p>Schwere Erkrankung eines Kindes bis 12 Jahre mit ärztl. attestierter Notwendigkeit der eigenen Anwesenheit</p>	<p>zusätzlich 3 Arbeitstage</p> <p>2 Arbeitstage</p> <p>7 Arbeitstage</p> <p>1 Arbeitstag</p> <p>1 Arbeitstag</p> <p>2 Arbeitstage im Jahr</p> <p>Bis zu 5 Arbeitstage im Jahr</p>
--	--	--	--

	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="167 616 343 1120">Arztbesuch und verordnete Behandlung incl. Wegezeit</td> <td data-bbox="167 212 343 616">Soweit erforderlich in der Arbeitszeit (Nachweis auf dem Dienstweg)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="343 616 518 1120">Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation, kirchl. Eheschließung eines Kindes</td> <td data-bbox="343 212 518 616">1 Arbeitstag</td> </tr> <tr> <td data-bbox="518 616 654 1120">Tauf-, oder Firmpatenamt, Erstkommunion- oder Firmhelfer</td> <td data-bbox="518 212 654 616">1 Arbeitstag</td> </tr> <tr> <td data-bbox="654 616 758 1120">Eigene kirchliche Eheschließung</td> <td data-bbox="654 212 758 616">1 Arbeitstag</td> </tr> <tr> <td data-bbox="758 616 869 1120">25-jähriges kirchliches Ehejubiläum</td> <td data-bbox="758 212 869 616">1 Arbeitstag</td> </tr> <tr> <td data-bbox="869 616 1005 1120">Erstmalige Einschulung eines Kindes</td> <td data-bbox="869 212 1005 616">Soweit erforderlich, max. halber Tag</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1005 616 1181 1120">Teilnahme an Sitzungen von Mitgliedern kirchl. Rats- und Verwaltungsgremien</td> <td data-bbox="1005 212 1181 616">Soweit erforderlich</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1181 616 1420 1120">Bei der Erfüllung allg. staatsbürgerl. Pflichten, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzl. vorgeschrieben ist (Schöffe, Wehrübungen...)</td> <td data-bbox="1181 212 1420 616">Soweit erforderlich</td> </tr> </table>	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
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 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 Berufungsausschüssen, 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. § 22 AVO-DRS)</p>		<p>10 Tage pro Krankheitsfall bei Ehepaaren 20 Tage pro Krankheitsfall bei Alleinerziehenden 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 Entgeltfortzahlungsgesetzes</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. 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. Dies setzt entweder eine besondere Dringlichkeit voraus oder den erfolglosen Versuch des Arbeitnehmers, den Arzttermin auf eine Zeit außerhalb der Arbeitszeit zu verlegen. Im letzteren Fall muss der Mitarbeiter bei der Terminvereinbarung mit der Arztpraxis auf seine Arbeitszeit hinweisen und um einen Termin außerhalb der Arbeitszeit bitten. Ein Dienstgeber darf aber nicht von seinem Mitarbeiter verlangen, den Arzt zu wechseln, um Termine außerhalb der Arbeitszeit zu ermöglichen.</p>

B

<p><u>Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern</u></p>	<p>Europäischer Gerichtshof (Aktenzeichen: C 514/12)</p>	<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 Freizügigkeitsvorschriften 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>
<p><u>BEM Betriebliches Eingliederungsmanagement</u></p>	<p>Sozial-Gesetz-Buch IX</p>	<p>BEM ist eine Maßnahme zur Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Der Dienstgeber lädt den Beschäftigten zum BEM ein, dies ist ein freiwilliges Angebot. Das BEM wird angeboten, wenn der Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt war. Dies können 6 Wochen am Stück sein oder mehrere Kurzeiterkrankungen, die zusammengezählt mehr als 6 Wochen ergeben. Zusammensetzung des BEM Teams: Der Verantwortlichen für die Personalführung, ein Mitglied der MAV SV RLIK, ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung. Vertrauenspersonen des Arbeitnehmers können hinzugezogen werden.</p>

<u>Betreuung von Referendaren und Lehramtsanwärtern</u>		siehe Mentorentätigkeit
<u>Bildschirmarbeitsplatzbrille</u>	<p>Gesetzliche Grundlage: - kirchliches Amtsblatt Nr. 12 vom 15.11.2016 Rahmenvertrag zur Lieferung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen</p> <p>- § 2,3 u. § 5 ArbSchG, § 6 Bildschirmarbeitsverordnung (ArbMdVV = Arbeitsmedizinische Vorsorgeordnung)</p>	<p>Der DG ist verpflichtet, den Beschäftigten im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen.</p> <p>Dazu muss die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille durch den Augenarzt festgestellt werden. Vom DG werden die Kosten übernommen, die laut der ärztlichen Verordnung notwendig sind. Bestellformulare und weitere Informationen gibt es bei der Personalverwaltung oder über das Mitarbeiterportal (www.drs-mapviadesk.com).</p> <p>Außerdem können Sie das Beratungsangebot der B·A·D (Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH) nutzen. Auf der Internetseite https://sicher-gesund-schule-bw.de finden Sie entsprechende Informationen.</p>
<u>Bischof-Sproll-Preis</u>	Homepage: http://schulen.drs.de	<p>Urkunde und Buchpreis (bis zu 30 Euro) werden vergeben für hervorragende Leistungen im Fach katholische Religion, für alle weiterführenden Schulen (Abschlussklassen).</p> <p>Antrag und nähere Informationen für die Voraussetzungen einer Verleihung siehe unter: https://schulen.drs.de/religionsunterricht/wettbewerbe-preise-fuer-schuelerinnen-und-schueler.html</p>

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 PKWs.</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 des Beschäftigten eine kürzere Laufzeit vereinbart wird.</p> <p>Das Darlehen kann auch zur Finanzierung einer Leasing-sonderzahlung im Falle eines Leasingvertrages gewährt werden.</p> <p>Nähere Informationen sind in der ZGAS (Gehaltsvorschuss) bzw. der Abteilung Rechnungswesen (Darlehen) erhältlich.</p> <p><u>PKW-Abrufschein</u></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 Mitarbeiter mindestens zu 50 % beschäftigt sein. Die Übersicht und der dann erforderliche Abrufschein kann bei der Zentralen Verwaltung des BO angefordert werden.</p>
--	---	---

<p><u>Datenschutz</u></p>	<p>Verwaltungsvorschrift „Datenschutz an öffentlichen Schulen (Stand September 2019). Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 1. August 2019 Az 13-05570/106 in Kraft. Siehe Anlage 1 Datenschutzrechtliche Hinweise für den Gebrauch privater Datenverarbeitungsgeräte durch Lehrkräfte zur Verarbeitung personenbezogener Daten und weitere Anlagen 2- 4.</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. Die Schulleitung hat gegenüber der Lehrkraft einen Auskunftsanspruch über die genannten Daten. Jede Schule regelt den Umgang damit individuell, die Lehrkräfte müssen sich an die Regelung halten. Siehe auch: => Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG), Kirchliches Amtsblatt 2018 Nr. 4, Seite 69 ff.</p>
<p><u>Dienst- und Fachaufsicht</u></p>	<p>VwV des Kultusministeriums vom 23.04.1998 Ordnung für Schuldekane KABl. 2007, § 8 Schulgesetz § 99</p>	<p>Die Schuldekane üben im Auftrag der Leitung der Hauptabteilung Schulen die Fach- und Dienstaufsicht aus. Im Rahmen der Zuständigkeit hat er die Stellung eines unmittelbaren Dienstvorgesetzten. Die Schulleitung hat die allgemeine Aufsicht über Einhaltung des Stundenplanes, der Unterrichtszeit und der Schulordnung.</p>
<p><u>Dienstgeber/Vorgesetzter</u></p>	<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“. 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.</p> <p>Er besitzt gegenüber dem Religionslehrer auch Weisungsrecht.</p>
--	--	--

<p><u>Dienstliche Beurteilungen / Schul- und Unterrichtsbesuche / 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 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 Möglichkeit hat, sich dazu schriftlich zu äußern.</p>
<p><u>Dienstunfall</u></p>	<p>Informationen: ZGASt</p>	<p>Erleidet ein Religionslehrer einen Dienstunfall, ist ein „Unfall – Fragebogen“ auszufüllen.</p> <p>Dieser ist erhältlich auf Anforderung beim: 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, entfallen die gesetzlichen Eigenanteile für ärztliche Verordnungen (Medikamente, Therapien, Krankenfahrten, Heil- u. Hilfsmittel). Diese gehen zu Lasten der

		<p>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 auszuliegen. 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>
-------------------------	---	--

<p><u>Dienstvertragsänderung</u></p>		<p>Achten Sie bei einem Änderungsvertrag genau auf ihr Stundendeputat, Eingruppierung, Befristungen, Anrechnungsstunden, Altersermäßigung!</p> <p>Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch die Ausschlussfrist des § 37 AVO-DRS: Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 12 Monaten (...) geltend gemacht werden.</p> <p>Bei Unklarheiten kontaktieren Sie die MAV-SV.</p>
<p><u>Deutsche Bahn AG</u></p>	<p>Landesreisekostengesetz (LRKG) § 5 (1)</p>	<p>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.</p> <p>Die Kosten der ersten Klasse sind erstattungsfähig, wenn die einfache Entfernung mehr als 100 km beträgt.</p>
<p>E</p>		
<p><u>Ein- und Höhergruppierung</u></p>	<p>Entgeltordnung AVO-DRS in der jeweils gültigen Fassung des Beschlusses der Bistums-KODA</p>	<p>siehe AVO-DRS Teil III</p> <p>„Beschäftigte in besonderen kirchlichen Diensten“</p> <p>3.3 Religionslehrer im Kirchendienst</p> <p>Die aktuelle Fassung der AVO-DRS mit EntGO können Sie unter folgenden Internetadresse abrufen:</p>

		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	<p>Aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen ist die Verwendung von sozialen Netzwerken für die dienstliche Verarbeitung personenbezogener Daten generell verboten.</p> <p>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> <p>Im Rahmen des Unterrichts dürfen Soziale Netzwerke jedoch dazu genutzt werden, um Funktionsweise, Vorteile, Nachteile, Risiken usw. pädagogisch aufzuarbeiten.</p>
<u>Elternzeit</u>	BERzGG in der Neufassung vom 09.Feb.2004 (BGBl. I, S.206) §§ 15 – 21 Anspruch auf Elternzeit	<p>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</p>

<p>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.</p>	<p>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>22</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 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.</p>	<p>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, • 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>Entgeltordnung</u></p>	<p>Grundlage für die Eingruppierung von Religionslehrer*innen im Kirchendienst ist die Entgeltordnung der AVO-DRS.</p> <p>Die Voraussetzungen bzw. Tätigkeitsmerkmale für die Einordnung in die verschiedenen Entgeltgruppen regelt Teil 3.3 der Entgeltordnung AVO-DRS.</p>	<p>Entgelttabelle für die Entgeltstufen 1 – 15</p> <p>Die Höhe des Entgelts richtet sich nach der Entgeltgruppe und der jeweiligen Stufe innerhalb der Gruppe, welcher der Beschäftigte zugeordnet ist. Ihre Einordnung und Ihre Entgeltstufe finden Sie auf Ihrer Gehaltsmitteilung.</p> <p>Die aktuell gültige Entgelttabelle für die Entgeltstufen 1 – 15 ist auf folgenden Link veröffentlicht: https://koda.drs.de/fileadmin/user_files/114/Dokumente/Ordnungen/AnlageB_AVO_DRS_Stand_2018_10_01.pdf</p> <p>Protokollerklärung zum Teil 3.3 der Entgeltordnung AVO-DRS:</p> <p><u>Funktionszulage</u></p> <p>Nr.1 Kirchliche Referendarinnen/Referendare erhalten 80 v. H. des Tabellenentgeltes aus EG 12 Stufe 1.</p> <p>Nr. 2</p> <p>¹ Für die Dauer der Tätigkeit im Religionsunterricht an den Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren und an den Berufsschulen wird eine Funktionszulage gezahlt.</p>
------------------------------	--	---

		<p>² Sie berechnet sich aus dem Differenzbetrag der Entgeltgruppe 9b (Stufe 6b) zu Entgeltgruppe 10 der jeweils letzten Stufe (Stufe 6).</p> <p>³ Die Zulage stellt kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar. Die Zulage ist anteilmäßig für jede zu berücksichtigende Religionsunterrichtsstunde zu gewähren.</p> <p><u>Neuregelung der Stufe 6</u></p> <p>Im Rahmen der Beschlussfassung zur Entgeltordnung wurde seitens der KODA die Stufe 6 für die Entgeltgruppen 13 und 14 eingeführt. Damit erhalten zukünftig fast alle Entgeltgruppen uneingeschränkt eine Stufe 6.</p> <p>Nähere Informationen zu diesem KODA-Beschluss vom 18.01.2018 finden Sie unter: https://koda.drs.de/aktuelles</p>
--	--	--

<p><u>Essensaufsicht an Ganztags- bzw .Gemeinschaftsschulen</u></p>	<p>http://www.bw.ganztaegiglernen.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></p>		<p>Als vollwertiges Mitglied des Lehrerkollegiums tragen auch die RL i.K. die schulspezifischen Entscheidungen mit.</p>
--------------------------	--	---

<u>Schulcurriculum und Schulportfolio</u>		
---	--	--

<u>Exerzitien</u>	siehe §29 Abs. 5a AVO-DRS (Arbeitsbefreiung)	<p>Sofern dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, 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 Exerzitien nur dann, wenn sie zu unterrichtsfreien Zeiten genommen werden.</p>
-------------------	--	--

F

<u>Fahrtkostenzuschüsse</u>	Beschluss vom 06.10.2006, KABI 2006, S.258f. § 3 Wegfall der Fahrtkostenzuschüsse	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.
-----------------------------	---	--

<p><u>Freistellung bzw. Freistellungsstunden</u></p>	<p>siehe § 44b Abs.5 u. 6 AVO-DRS Sonderregelungen für Religionslehrer im Kirchendienst</p>	<p>Ist eine Lehrkraft an mindestens zwei Schulen eingesetzt, ermäßigt sich das Regelstundenmaß um eine Wochenstunde, beim 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> <p>Mitglieder des Personalrates oder Mitglieder der MAV-SV, erhalten eine Freistellung im jeweils festgelegten Umfang.</p>
--	---	---

G

<p><u>Ganztagesbetreuung</u></p>		<p>Anrechnungen, Deputatsnachlässe und Freistellungen für Ganztagesbetreuung an staatlichen Schulen durch kirchliche Religionslehrer werden vom kirchlichen Dienstgeber <u>nicht</u> gewährt.</p>
<p><u>Ganztagsschulen</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 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> <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.</p>
---	--	--

<p><u>Gehaltsmitteilung</u></p>	<p>Die Gehaltsmitteilung ist aufgeteilt in Teil 1 – Stammdaten und berechnungsrelevante Merkmale / Teil 2a – Abrechnungsergebnisse und Teil 2b – Monats- und Jahressummen.</p> <p>Eine Gehaltsmitteilung (Muster) mit entsprechenden Erläuterungen zu den einzelnen Teilen kann unter: https://drs-map.viadesk.com/do/documentpreview?id=4500-646f63756d656e74 eingesehen werden.</p>
---------------------------------	---

	<p>Die Gehaltsmittteilung ist trotzdem nicht immer leicht verständlich. Für Auskünfte und nähere Informationen wenden Sie sich doch bitte an ihren Sachbearbeiter bei der ZGASSt.</p> <p>Die Telefonnummer finden Sie auf Ihrem Gehaltszettel.</p>
--	--

<p><u>Gehaltsvorschuss</u></p>	<p>Nähere Informationen: ZGASSt</p>	<p>Arbeitnehmer mit Bezügen bis höchstens aus Besoldungs-gruppe 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.</p> <p>Die Tilgung erfolgt in höchsten 24 gleichen Monatsraten.</p> <p>Einzelheiten bzw. Antragsgründe sind in den Vorschussrichtlinien vom 28.1.2008 unter www.landesrecht-bw.de zu ersehen.</p>
--------------------------------	-------------------------------------	---

<p><u>Geistliche Begleitung</u></p>	<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 95A vom 22.11.2022, erhältlich bei der Deutschen Bischöfskonferenz in Bonn und auf der Homepage unserer Diözese</p>	<p>Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse ist Teil unseres Arbeitsvertrages und eine der Grundlagen unseres Arbeitsverhältnisses.</p>
---	--	--

	www.drs.de	Sie wird zur Lektüre sehr empfohlen.
--	--	--------------------------------------

H

<u>Hohlstundenpläne</u>	<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>
-------------------------	---	--

29

<u>Hausaufgabenbetreuung am Nachmittag</u>		<p>Es gibt unterschiedliche Konzepte und Modelle an den einzelnen Schulen bzw. Schularten.</p> <p>Staatliche Lehrer / pädagogische Assistenten / 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	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,
------------------	---	---

	<p>(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, [...]</p>	<p>z.B. wie kann man allen Kindern gerecht werden.</p> <p>Klare Richtlinien fehlen bislang, z.B. wie die Trennung zwischen Kindern mit und ohne Behinderung im Unterricht strukturell überwunden werden kann.</p>
--	---	---

J

<p><u>Jahressonderzahlung</u></p>	<p>§ 20 AVO-DRS</p>	<p>§ 20 Jahressonderzahlung</p> <p>(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.</p> <p>(2) Die Jahressonderzahlung beträgt z.Z. bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen</p> <ul style="list-style-type: none"> - E 1 bis E 8 83,50 v.H. - E 9 bis E 12 69,70 v.H. - E 13 bis E 15 46,47 v.H. <p>(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.</p>
-----------------------------------	---------------------	--

<p><u>Jahrgangsübergreifende Klassen</u></p>		<p>Der Organisationserlass sieht z. B. für jahrgangs-übergreifende</p>
--	--	--

		<p>Klassen in Religionslehre eine Mindestschülerzahl von acht und einen Gruppenteiler von 25 vor.</p> <p>Die Schulleitung richtet die jahrgangsübergreifenden Klassen immer dann ein, wenn nicht genügend Schüler/innen für eine separate Jahrgangsklasse vorhanden sind.</p>
<p><u>Job-Ticket und Job-Rad</u></p>	<p>Kirchliches Amtsblatt Rottenburg-Stuttgart 2020, Nr. 1, 15.01.2020</p> <p>Beschluss der Bistums-KODA am 10.10.2019:</p> <p>Ordnung zur Förderung einer klimaschonenden Mobilität in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (OKM-DRS)</p>	<p>Klimaschonende Mobilität kann ab dem 1. Januar 2020 von den rund 23.000 Beschäftigten im Geltungsbereich der Bistums-KODA-Ordnung in der Diözese Rottenburg-Stuttgart entweder durch den Erwerb eines mit monatlich maximal 25,- € bezuschussten Job-Ticket-Abonnements oder im Rahmen eines Gehaltsvorschusses zum Erwerb eines privateigenen Job-Rades eigenverantwortlich umgesetzt werden.</p> <p><u>Job-Ticket</u></p> <p>Berechtigt für den Zuschuss zum Jobticket sind alle, die in einem ununterbrochenen fortbestehenden Arbeits-, Berufsausbildungs- oder Praktikantenverhältnisses stehen.</p> <p>Auch Teilzeitkräfte haben Anspruch, unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang.</p> <p>Zuschussvoraussetzungen für das Jobticket ist der kostenpflichtige Erwerb einer Zeifahrkarte im Abonnement mit monatlicher Fahrberechtigung und monatlicher Zahlungsweisung bei einem Verkehrs- und Tarifverbund (z.B. DING) oder der DB.</p> <p>Der Zuschuss wird auf Antrag gewährt, muss vom Vorgesetzten bestätigt werden und bei der für ihn zuständigen gehaltsabrechneten Stelle eingereicht werden.</p> <p>Der Zuschuss wird mit dem monatlichen Entgelt ausgezahlt.</p>

		<p><u>Job-Rad</u></p> <p>Beschäftigte können einen Antrag auf einen Gehaltsvorschuss für den Erwerb eines privaten Job-Rads stellen. Der Gehaltsvorschuss beträgt 50% der Anschaffungskosten, maximal jedoch 2.600,- €. Der Gehaltsvorschuss ist in 36 gleichen Monatsraten zu tilgen.</p> <p>Die jeweiligen Anträge finden Sie unter: koda.drs.de</p> <p>Antrag auf Zahlung eines nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfreien Zuschusses für ein Jobticket nach § 5 OkM-DRS (Ordnung zur Förderung einer klimaschonenden Mobilität).</p> <p>Antrag auf Zahlung eines Gehaltsvorschlusses (Darlehen) für ein Job-Rad nach § 9OkM-DRS (Ordnung zur Förderung einer klimaschonenden Mobilität).</p>
--	--	--

<p><u>Jubiläumszuwendungen</u></p>	<p>siehe „Besondere Zahlungen“ § 23 Abs. 2 AVO-DRS</p>	<p>Beschäftigte Lehrkräfte 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> <p>Gemäß § 16 AVO-DRS können auch Vorzeiten bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes angerechnet werden.</p>
------------------------------------	--	---

K

<p><u>Kinderzulage und Geburtsbeihilfe</u></p>	<p>Die Kinderzulage und</p>	<p>Die Berechtigung zur Kinderzulage von 50 € (Teilzeitbeschäftigte)</p>
--	-----------------------------	--

	<p>Geburtsbeihilfe sind in den §§ 18, 18a AVO-DRS (KABl Nr. 14, 29.10.2010, S. 346) geregelt.</p>	<p>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 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>
--	---	--

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

<p><u>Konferenzen</u></p>	<p>Konferenzordnung § 10 Abs. 1</p>	<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 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> <p style="text-align: right;">34</p>
<p><u>Konfessionelle Kooperation</u></p>	<p>Infos und Formulare auf der Homepage http://schulen.drs.de - Religionsunterricht - KoKo</p>	<p>Voraussetzung ist ein Mehrheitsbeschluss der ev. und kath. Fachschaft Religion in einer Fachkonferenz. Die Schulleitung stellt rechtzeitig (bis März) einen Antrag über die Schuldekane beider Konfessionen 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, 3 und 4 ebenso in den Klassen 5,6,7,8,9,10 der allgemeinbildenden Schulen. Empfohlen wird eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit dem Schuldekan.</p>

<p><u>Kooperationszeit</u></p>	<p>Verwaltungsvorschrift "Arbeitszeit der Lehrer an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg" vom 21. Juni 2004 (K.u.U. S. 217), zuletzt geändert durch die Verwaltungsvorschrift vom 17.03.2005 AZ. 14-0301.620/1283</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 zeitlichen Umfang und die Häufigkeit dieses Zeitfensters.</p> <p>Es empfiehlt sich, eine für die Schule passende Lösung gemeinsam im Kollegium zu suchen und in der GLK zu beschließen (§ 2 der Konferenzordnung).</p> <p>Allgemeine Präsenzzeitregelungen für Ganztags- und Gemeinschaftsschulen gibt es für BW noch nicht!</p>
<p><u>Kopien im Unterricht</u></p>	<p>Schreiben des Kultusministeriums BW v. 01.06.2011 mit AZ 14-0521.31/149 siehe auch: www.schulbuchkopie.de</p>	<p>Für den Unterrichtsgebrauch dürfen</p> <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. <p>Die Quelle muss auf den Kopien angegeben sein.</p> <p>Pro Schuljahr und Klasse darf nur einmal im obigen Umfang kopiert werden.</p> <p>Digitale Kopien auf USB-Stick, CD, Festplatte... sind nicht erlaubt.</p>

<p><u>Krankmeldung</u></p>	<p>siehe: Dienstweg</p>	
<p><u>Kündigung/Auflösungsvertrag</u></p>	<p>siehe §§33 und 34 AVO-DRS</p>	<p>Grundsätzlich bedarf eine Kündigung der Schriftform. Zunächst ist zwischen der Kündigung des Mitarbeiters und der seitens des Dienstgebers zu unterscheiden. Die mitarbeiterseitige Kündigung bedarf weder einer Begründung noch einer Beteiligung der MAV. Hier gilt es lediglich, die Kündigungsfrist, die sich nach der Beschäftigungszeit richtet, einzuhalten. Die Kündigung ist somit auch eine Variante, das Arbeitsverhältnis vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter beenden zu können. Eine andere Variante, vor der gesetzlichen Rente auszuscheiden, ist die jederzeit mögliche einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die ohne Einhaltung von Fristen und ohne Beteiligung der MAV möglich ist.</p> <p>Im Unterschied hierzu muss die Kündigung des Dienstgebers mit Ausnahme der Probezeitkündigung schriftlich begründet werden. In einem ersten Schritt ist hierzu die MAV im Anhörungs- und Mitberatungsverfahren gemäß §§ 30 und 31 MAVO zu beteiligen. Deß³⁶ Dienstgeber kann erst nach Abschluss dieses Verfahrens die Kündigung des Mitarbeiters veranlassen. Im Falle der ordentlichen Kündigung sind im gegebenen Fall die Einwendungen der MAV dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen. Die Einwendungen der MAV sind im Falle einer Kündigungsschutzklage, die binnen drei Wochen fristgerecht beim Arbeitsgericht eingereicht werden muss, eine erste Argumentationshilfe.</p> <p>Eine fehlende oder fehlerhafte Beteiligung der MAV stellt eine Kündigung schon aus formalen Gründen in Frage.</p> <p>Arten der Kündigung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Probezeitkündigung: ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Frist in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses möglich. - Ordentliche Kündigung: nur mit Angabe von Gründen unter Einhaltung der Kündigungsfrist möglich. Die Rechtsprechung unterscheidet personenbedingte (z. B. Sucht, Berufsunfähigkeit in Folge einer Erkrankung),

		<p>verhaltensbedingte (z. B. Vernachlässigung beruflicher Aufgaben) und betriebsbedingte (fehlender Bedarf, Überschuldung des Dienstgebers) Kündigungen. Eine verhaltensbedingte Kündigung bedarf einer vorherigen Abmahnung, um dem/der Mitarbeiter*in eine Verhaltensänderung zu ermöglichen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Außerordentliche Kündigung: nur mit Angabe von Gründen ohne Einhaltung der Kündigungsfrist möglich. Die Gründe müssen so weitgehend sein, dass dem Dienstgeber keine weitere Beschäftigung mehr zugemutet werden kann. Bsp. sind: Beleidigung von Dienstvorgesetzten, Rufschädigung des Dienstgebers, Arbeitsverweigerung, Gewalttätigkeit, sexueller Missbrauch, Diebstahl.
<p><u>Kur / Reha/ Mutter-Kind-bzw. Vater-Kind-Kuren/ RV Fit</u></p>	<p>§§ 3 und 9 EntgfgG und §21 SGB V § 22 AVO-DRS</p>	<p>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 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>Zur Entgeltfortzahlung und zum Krankengeldzuschuss siehe: <u>Lohnfortzahlung im Krankheitsfall</u></p> <p>Es besteht die Möglichkeit, eine Mutter-Vater-Kind-Kur bei der Krankenkasse zu beantragen. Diese Kur ist eine prophylaktische Maßnahme und läuft nicht über die Rentenversicherung. Mit einer ärztlichen Indikation für Mutter/Vater und/oder Kind/er kann man mit Unterstützung des Müttergenesungswerkes eine Mutter-Vater-Kind-Kur beantragen. Diese wird für den Zeitraum von drei Wochen bewilligt. Der Dienstgeber muss über die Maßnahme frühstmöglich nach der Bewilligung durch die Krankenkasse in Kenntnis gesetzt werden (Zeitraum), sie ist jedoch nicht zustimmungspflichtig; es besteht Freistellungs- und Lohnfortzahlungsanspruch (siehe EntgfgG) für diesen Zeitraum. Falls eine Verlängerung der Maßnahme bewilligt</p>

		<p>werden sollte, ist der Dienstgeber auch hierüber unverzüglich zu informieren. Die Beratungsstellen (www.muettergenesungswerk.de) helfen kostenfrei in allen Fragen rund um die Kurmaßnahme. Schulpflichtig mitreisende Kinder sind für die Dauer der Maßnahme von der Schule freizustellen. Für schulpflichtige Kinder findet während der Kur Unterricht in gekürzter Form im Kurhaus statt. Weitere Informationen www.muettergenesungswerk.de</p> <p>RV Fit ist ein für Sie kostenfreies Trainingsprogramm mit Elementen zu Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung für ein ganzheitlich verbessertes Lebensgefühl. www.rv-fit.de</p> <p>Rechtsanspruch für alle! Seit 2017 besteht für alle Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch auf diese Maßnahme, die dann jederzeit angetreten werden kann. Das Programm beinhaltet einen einwöchigen, stationären Aufenthalt in einer ausgewählten Rehaklinik. (Klinik Hüttenbühl für Lehrkräfte) Anschließend erfolgen 2 eintägige ambulante Nachtreffen.</p> <p>Kosten Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) übernimmt die gesamten Kosten für die Präventionsleistungen der stationären Phase und der ambulanten Nachsorge-Termine sowie die Übernachtungskosten während der stationären Phase.</p> <p>Wie muss ich vorgehen? Direkte Kontaktaufnahme mit der Klinik Hüttenbühl www.reha-klinik-huettenbuehl.de</p> <p>Anschließend Kontaktaufnahme mit der Rentenversicherung Diese Maßnahme kann während der Arbeitszeit durchgeführt werden.</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 Nettokrangeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 AVO-DRS) gezahlt.</p> <p>2 Nettokrangeld 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> <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.</p> <p><u>Zusätzliche Erläuterungen:</u></p> <p>1. Lohnfortzahlung/Krankengeldzuschuss eines RLİK, der bereits vor dem 31.10.2010 einen BAT-Arbeitsvertrag in der Fassung der KODA hatte und weiter ununterbrochen beschäftigt wurde:</p>
---	---	--

		<p>1.-26. Woche: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, 27.-39. Woche: Krankengeldzuschuss. <i>Krankengeld und Krankengeldzuschuss müssen beantragt werden.</i></p> <p>2. Lohnfortzahlung/Krankengeldzuschuss eines RLik, der nach dem 31.10.2010 einen AVO-DRS-Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, jedoch mehr als drei Jahre beschäftigt ist:</p> <p>1.-6. Woche: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, 7.-39. Woche: Krankengeldzuschuss</p> <p>3. Lohnfortzahlung/Krankengeldzuschuss eines RLik, der nach dem 31.10.2010 einen AVO-DRS-Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, mehr als ein Jahr, aber weniger als drei Jahre beschäftigt ist:</p> <p>1.-6. Woche: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, 7.-13. Woche Krankengeldzuschuss</p>
--	--	--

M

<p><u>Mehrarbeit / Vertretungsstunden</u> (MAU-Mehrarbeitsunterricht)</p>	<p>§ 67 Abs. 3 Landesbeamtengesetz Quelle: Bernhard Rimmele, VBE-Informationen für Tarifbeschäftigte im Schulbereich, Ausgabe August 2017, S.51</p>	<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. Fällt hingegen eigener Unterricht aus, kann die kirchliche Lehrkraft zur Vertretung eingeteilt werden, wobei sie aber nicht fachfremd</p>
---	---	---

		<p>eingesetzt werden darf (es sei denn, sie ist ausdrücklich dazu bereit). In diesen Fällen kann ihre Aufgabe nur die Aufsicht sein.</p> <p>Soll Mehrarbeit für eine ausfallende andere kirchliche Lehrkraft übernommen werden, muss das vorher mit dem Schuldekanat abgeklärt werden, evtl. über eine Anordnung von Mehrarbeit durch den Schuldekan/Schuldekanin.</p> <p>Hinweis: als Orientierung kann die Rahmenvereinbarung zur Abordnung von Mehrarbeitsunterricht (MAU) beim Staatlichen Schulamt Göppingen (§ 1 Abs. 14) unter schulamt-goeppingen.de, Stichwort: Schulamt ► örtlicher Personalrat, dienen.</p>
--	--	--

<p><u>Mentorentätigkeit / Betreuung von Referendaren und Lehramtsanwärtern</u></p>	<p>Mitteilung der Hauptabteilung IX – Schulen vom 07.12. 2011</p>	<p>Religionslehrer (GHWRS) im Kirchendienst erhalten für die fachliche Betreuung eines Lehramtsanwärters im 1,5 jährigen Vorbereitungsdienst eine Anrechnung von 0,5 Lehrerwochenstunden für die Dauer eines Schuljahres.</p> <p>41</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 der Übernahme einer Mentorentätigkeit durch eine kirchl. Lehrkraft im Vorfeld einen schriftlichen Antrag beim Schuldekanatamt stellen.</p>
<p>Missio canonica</p>	<p>KABI Nr. 5 vom 17.04.2023, S. 182ff</p>	

<p><u>Mittagsbetreuung</u></p>	<p>Informationen zur Ganztagschule in Baden-</p>	<p>Kirchliche Lehrkräfte dürfen <u>nicht</u> in der Mittagsfreizeit eingesetzt werden.</p>
--------------------------------	--	--

	<p>Württemberg finden Sie unter www.ganztagsschule-bw.de.</p>	
<p><u>Mittagspause</u></p>	<p>Schulgesetz für Baden-Württemberg (SchG) in der Fassung vom 01. August 1983 § 47 Schulkonferenz</p> <p>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.</p> <p>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>§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 freizugeben.</p> <p>Weiter Informationen erhalten Sie unter: www.bmfsfj.de www.familien-wegweiser.de</p>

N

Nebentätigkeiten	§ 3 Abs. 4 AVO-DRS Allg. Arbeitsbedingungen	<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 formlos dem Schuldekan* in jedoch schriftlich anzuzeigen. Die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten z.B. in Vereinen, Gewerkschaften, politischen Parteien oder Kirchengemeinden ist weder genehmigungs- noch anzeigepflichtig.</p> <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.</p>
------------------	--	--

O

<p><u>Organisationserlass</u></p> <p>siehe die jeweils gültige Verwaltungsvorschrift des Landes Baden-Württemberg, veröffentlicht in</p>	<p>z.B. Klassen- / Gruppenteiler</p>
--	--------------------------------------

	<p>„Kultus und Unterricht“.</p> <p>https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&docid=VVBW-VBW000032565&psml=bsbawueprod.psm1&max=true</p> <p>Stichworte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Eigenständigkeit der Schulen ▪ Unterrichtsorganisation 	
--	---	--

P

<p><u>Personalvertretungen</u></p>	<p>Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)</p>	<p>Personalvertretung ist der Oberbegriff für den Personalrat. Auf der Grundlage des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) ist ein solcher von der Dienststelle (einzelne Behörde, Verwaltungsstelle, 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 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 GHWGRS, 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).</p> <p>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).</p> <p>Zur Wahl können wahlberechtigte Beschäftigte und die in der</p>
------------------------------------	---	---

		<p>Dienststelle vertretenen Gewerkschaften (und Verbände)</p> <p>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).</p> <p>Spätestens 8 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Personalrat einen aus 3 Personen bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. (§ 16).</p> <p>Dieser hat die Wahl einzuleiten, Wahlvorschläge entgegenzunehmen, die Wahl durchzuführen. Über die Einrichtung des Wahlvorstandes sind die Beschäftigten zu informieren.</p> <p>Resümee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Religionslehrer/innen sind zu den Personalvertretungen wahlberechtigt und wählbar. • Den gewählten stehen für ihre Tätigkeit als Personalräten/innen Deputatsermächtigungen zu (§ 45). • Den Umfang dieser Ermäßigung für die einzelnen Mitglieder beschließt der neu gewählte Personalrat nach seiner Konstituierung. Die Deputatsermächtigung wird vom Leiter der Dienststelle schriftlich bestätigt. <p>Religionslehrer haben hiervon erstrangig und möglichst frühzeitig ihren unmittelbare/n Dienstvorgesetzte/n (i. d. R. Schuldekan) zu unterrichten.</p> <p>Danach ist die Schulleitung(en) in Kenntnis zu setzen.</p>
--	--	--

<p><u>Pflege von Angehörigen</u></p>	<p>§ 28 Abs. 2b AVO-DRS „Sonderurlaub“ und § 11 Abs. 1b AVO-DRS „Teilzeitbeschäftigung“</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 <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> <p>Gemäß § 11 AVO-DRS besteht für die obigen Anlässe ebenfalls Anspruch auf befristete Teilzeitbeschäftigung.</p>
--	--	---

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

Q

<p><u>Qualifizierungsmaßnahmen</u></p>	<p>§ 5 AVO-DRS „Qualifizierung“</p>	<p>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.</p>
--	-------------------------------------	---

R

<p><u>Reisekostenerstattung</u></p>	<p>In der Diözese Rottenburg-Stuttgart gilt durch KODA-Beschluss das Landesreisekostengesetz (LRKG) Baden-Württemberg in der jeweiligen Fassung.</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>Die direkte Anfahrt zu den anderen Dienststellen wird abzüglich der 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>Reisekosten sind ausschließlich über das vorgedruckte Formular der ZGASSt zu beantragen.</p> <p>Das Formular finden sie im Mitarbeiterportal und dem Stichwort: Formulare. Denken Sie daran, dass die Ansprüche innerhalb einer Ausschlussfrist von 12 Monaten geltend gemacht werden müssen.</p>
-------------------------------------	--	---

<p><u>Renteneintritt</u></p>	<p>§ 44b Nr.4 AVO-DRS</p>	<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</p>
------------------------------	---------------------------	--

		Erreichen der abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat. Das Renteneintrittsalter auf der Grundlage anderer Rentenarten als der Regelaltersrente, bedarf ggf. eines Auflösungsvertrages oder einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Dienstnehmer. (siehe Stichwort „Kündigung/Auflösungsvertrag“).
--	--	--

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 Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden muss.</p> <p>Grundsatz ist, dass die in der Freistellungsphase nicht erbrachte Arbeitsleistung in der vorhergehenden Arbeitsphase vorzuarbeiten ist.</p> <p>Laut Auskunft der Personalverwaltung beträgt die Ansparrzeit maximal 48 6 Jahre. Das Sabbatjahr muss im direkten Anschluss an die Ansparrphase erfolgen.</p> <p>Der Beschäftigte ist im Gesamtzeitraum sozialversicherungs-pflichtig 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>
-------------------	--	---

<u>Schlüsselversicherung</u>	Württembergische Gemeinde-Versicherung a.G. (wgv).	siehe <u>Versicherungen der Diözese</u>
------------------------------	--	---

<p><u>Schulgottesdienst und Schüलगottesdienst</u></p>	<p>VwV des KM vom 31.07.2001; zuletzt geändert 2009, siehe Stichtwort im 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.</p> <p>Schüलगottesdienste 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 Schulleiter/in einreichen.</p> <p>Nach Beendigung sind der Ablauf und eine Bestätigung der Schulleitung beim Schulleiteramt einzureichen.</p>
<p><u>Schulpastoral</u></p>	<p>Besinnungstage / Tage der Orientierung / außerschulische Veranstaltungen ...</p> <p>§ 4 Abs. 2 Nr. 1 u. 2 Schulbesuchsverordnung des Landes BW vom 21.3.1982; KuU S. 387, Änderung v. 13.1.1995</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 aller Schularten.</p> <p>Schulseelsorger, die die Weiterbildung Schulpastoral absolviert haben, können einen befristeten Schulpastoralauftrag im Umfang von ein bis vier Deputatsstunden erhalten.</p>

Schwerbehinderung

www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de

1. Einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung muss beim zuständigen Versorgungsamt gestellt werden.

Eine Anerkennung einer Schwerbehinderung kann angestrebt werden, wenn Sie im Laufe Ihres Lebens durch Krankheit, Unfall oder körperlichen Verschleiß gesundheitliche Beeinträchtigungen erlitten haben. 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.

Schwerbehindert ist man, wenn das Versorgungsamt auf Ihren Antrag hin einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 v.H. 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 Schuldokarin,
 - Teilnahme der Vertrauensperson an diesem Vorgespräch, auf Ihren Wunsch hin,
 - entsprechende Nachteilsausgleiche
- 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.kvis.de sowie der staatlichen Hauptschwerbehindertenvertretung beim Kultusministerium:

www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de

3. Mögliche Nachteilsausgleiche

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

Derzeit gibt es folgende Ermäßigungen als Ausgleich von Nachteilen:

Bei Vollbeschäftigung:

Grad der Behinderung mind. 50 v.H.: 2 Stunden
 Grad der Behinderung mind. 70 v.H.: 3 Stunden

		<p>Grad der Behinderung mind. 90 v.H.: 4 Stunden</p> <p>Bei Teilzeitbeschäftigung ab dem Grad der Behinderung von 50 immer anteilmäßig (auch in der unterhäftigen Teilzeit).</p> <p>Genauere Informationen und Tabellen sind auf der oben genannten Homepage eingestellt.</p> <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 hinzugezogen werden.</p> <p>Vertrauensperson der Schwerbehinderten:</p> <p>Claudia Breitweg Fon: (0711) 60 85 63 Mail: Claudia.Breitweg@drs.de</p>
--	--	---

<p><u>Sonderurlaub</u></p>	<p>Regelung in § 28 und § 5 AVO-DRS</p>	<p>Beschäftigten ist auf formlosen, schriftlichen Antrag über den Schuldekan 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 oder c) an einer Fort- und Weiterbildung oder Umschulung im Sinne des § 5 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c AVO-DRS teilnehmen.
----------------------------	---	---

		<p>Bei Vorliegen der Voraussetzungen von Satz 1 Buchstabe a oder b besteht ein Anspruch auf eine Beurlaubung für die Dauer von bis zu drei Jahren je betreuter oder gepflegter Person. 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 4 Monate</p> <p>(Siehe auch Stichwort: Pflege von Angehörigen) Der Sonderurlaub nach Absatz 2 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: Fortschreibung KABI. Nr.4 vom 15.02.2017 Institut für Fort- und Weiterbildung Karmeliterstr.5, Postfach 9, 72101 Rottenburg Tel.: 07472 / 922 – 155 (Sekretariat) 922 – 153 (Leitung)</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-fwfb@bo.drs.de
---------------------------	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Berater und Beraterinnen sind über das Internet abrufbar. ➤ Teamsupervision/Gruppensupervision: (ab 2 – 3 Personen) Die Eigenbeteiligung beträgt 20,00 € pro Beratungsstunde. ➤ Einzelsupervision: Die Eigenbeteiligung richtet sich nach der Vergütungsgruppe des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, nach Höhe des Beratungshonorars und die Dauer der Sitzungen. <p>Im Einzelnen wurde folgendes geregelt:</p> <table style="margin-left: 40px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">60 Minuten</td> <td style="text-align: center;">90 Minuten</td> </tr> <tr> <td>bis EG 9b</td> <td style="text-align: center;">12,50 €</td> <td style="text-align: center;">20,00 €</td> </tr> <tr> <td>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 9b	12,50 €	20,00 €	ab EG 10	20,00 €	30,00 €
	60 Minuten	90 Minuten									
bis EG 9b	12,50 €	20,00 €									
ab EG 10	20,00 €	30,00 €									

T

<u>Teilzeitbeschäftigung</u>	§§ 5 und 11 AVO-DRS	<p>Regelung in AVO-DRS §§ 5 und 11 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.
------------------------------	---------------------	--

Die Teilzeitbeschäftigung kann bis zu 5 Jahren beantragt werden, bei einer Verlängerung muss der Folgeantrag 4 Monate vor Ablauf gestellt werden.

Beschäftigte können bei Vorliegen eines anderen wichtigen Grundes mit dem Dienstgeber eine Reduzierung der Arbeitszeit vereinbaren.

Regelung in TzBfG § 8 und 9 zur unbefristeten Reduzierung:

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.

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.

55

Bei später gewünschter Auftragerhöhung hat der Dienstgeber diesen Wunsch gegenüber Neueinstellungen bevorzugt zu berücksichtigen.
Eine schriftliche Anzeige des Wunsches auf dem Dienstweg ist zu empfehlen.

Weitere gesetzliche Grundlagen:
Bundeseierngeld- u. Elternzeitgesetz; Pflegezeitgesetz;
Familienpflegezeitgesetz; Teilzeit- und Befristungsgesetz

Alle Gesetzestexte sind im Internet zu finden!

U

<p><u>Unterrichtsbesuche</u></p>	<p>VwV des Kultusministeriums vom 23.04.1998 Ordnung für Schuldekane KABI. 2007, 91-93 § 7</p>	<p>Unterrichtsbesuche des Schuldekans werden entsprechend den staatlichen Regelungen durchgeführt. Der Schulleiter kann zu den Unterrichtsbesuchen eingeladen werden</p>
<p><u>Übergang in die Rente</u></p>	<p>Das Altersteilzeitgesetz ist zum 31.12.2009 ausgelaufen!</p>	<p>Da es derzeit keine Regelung für eine allgemeine Altersteilzeit gibt, (Ausnahme: schwerbehinderte Dienstnehmer) ergeben sich nur folgende Möglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ bis zu 2 Jahre vor Beginn der Rente Antritt des Ruhestands mit einem dauerhaften Renten- und Zusatzversicherungsabschlag 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. <p>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 Schuljahr, in dem man das 60. Lebensjahr vollendet</p>

	<p>und 2 Std. ab dem Schuljahr, in dem man das 62. Lebensjahr vollendet, jeweils bezogen auf das Deputat.</p> <p>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.</p> <p>Die MAV SV RLIK möchte mit Nachdruck darauf hinweisen, dass bei Fragen zur Rente eine individuelle Beratung bei Ihrer Rentenversicherung unabdingbar ist.</p>	
--	---	--

<p><u>Urheberrecht und Datenschutz an der Schule</u></p>	<p>Urheberrechtsgesetz (UrhG), insb. §§11ff.,53</p>	<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>57</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

<p><u>Versicherungen der Diözese</u></p>	<p>Sie sind in Ihren Dienstgeschäften über Ihre Privatversicherungen hinaus, zusätzlich durch die Diözese abgesichert. Die Diözese hat Sammelversicherungen für alle Personen abgeschlossen, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis bei der Diözese Rottenburg-Stuttgart stehen.</p> <p>Folgende Versicherungen wurden abgeschlossen:</p> <p>1. Haftpflichtversicherung (Die Haftpflichtversicherung beinhaltet auch eine</p>	
--	--	--

		<p>Schlüsselverlustversicherung mit einem Selbstbehalt von 100,- €.)</p> <p>2. Unfallversicherung</p> <p>3. Dienstreise-Fahrzeug-Versicherung</p> <p>Einen Überblick der entsprechenden Leistungen gibt folgender Link: https://www.ehrenamt-verbindet.de/wpD4/wp-content/uploads/2016/11/Übersicht.pdf</p> <p>Haben Sie noch Fragen, dann wenden Sie sich bitte an das Bischöfliche Ordinariat, Abteilung Zentrale Verwaltung: Rufnummer 07472/169-302</p>
--	--	--

<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>	<p>§ 25 AVO – DRS</p> <p>Betriebliche Altersversorgung</p> <p>www.kvbw.de</p> <p>Kommunale Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW)</p>	<p>Alle sozialversicherungspflichtigen DN sind durch anteilige Beiträge vom DG und DN Zusatzversichert. Hieraus ergibt sich die betriebliche Altersversorgung.</p> <p>Weitere Leistungen, die „Beihilfe“, erhalten nur DN, die vor dem 01.01.1998 angestellt wurden. Beihilfefähige Aufwendungen sind jeweils aktuell abzufragen.</p>
-------------------------	---	---

Begriffserklärungen

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

Besetzung:

Die Mitarbeiterseite entsendet gewählte Mitarbeitervertreter aus den MAVen. Der Generalvikar ernannt 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 01.11.2010 – nach dem Beschluss durch die Bistums-KODA - 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. Einnahmefälle 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 auf der Homepage unserer Diözese unter:

**Hauptabteilung Schulen-Religionsunterricht-Religionslehrkräfte im Kirchendienst-
Kompass der MAV der SV der Religionslehrkräfte**

Stand: Juni 2023

