

## Mehr Geld und 30 Tage Urlaub für alle Tarifeinigung im öffentlichen Dienst

**A**m 1. April 2014 war es soweit – die Tarifpartner im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen konnten sich auf einen neuen Tarifvertrag einigen, der bis Ende Februar 2016 laufen wird. Davon profitieren auch die kirchlichen Beschäftigten, die unter die Regelungen des ABD fallen. Aufgrund der geltenden Tarifautomatik werden die meisten dieser

Beschlüsse für den Bereich der kommunalen Arbeitgeber vollumfänglich für die kirchlichen Beschäftigten übernommen, wenn nicht die Bayerische Regional-KODA anderslautende Beschlüsse fasst. Diese sind nicht zu erwarten. Formal braucht es dafür aber noch Beschlüsse, die voraussichtlich im Rahmen der Vollversammlung im Juni 2014 getroffen werden.

Die Tarifeinigung hat allerdings keine Auswirkungen auf die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, da deren Vergütung den Bestimmungen für die Beamten des Freistaats Bayern entspricht. Für diese Beschäftigten stieg die Vergütung zuletzt zum 1. Januar 2014.

Ab Seite 3 finden Sie die Ergebnisse.

*Ludwig Utschneider*

## Themen

- **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**  
*Neuregelung bei Systembetreuern*
- **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**  
*Sonderregelungen und sonstige Regelungen*
- **Religionslehrkräfte**  
*Ringen um neue Entgeltordnung*
- **Arbeitsbefreiungen**  
*Ja zur Wallfahrt*
- **Pflegende Beschäftigte**  
*Rechtliche Grundlagen*
- **Wahlhelfer**  
*Keine neuen Regelungen für kirchliche Beschäftigte*
- **Glockensachverständige**  
*Besondere Berufe der Kirche*





Ludwig Utschneider,  
verantwortlicher Redakteur

## Stop and Go in der KODA!

Liebe Leserin,  
lieber Leser!

Zunächst gibt es Erfreuliches zu berichten – die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst haben sich Anfang April auf einen neuen Tarifvertrag verständigt, der reale Lohnzuwächse bedeutet und vor allem für die unteren Entgeltgruppen spürbare Verbesserungen bringt. Dank der sogenannten Tarifautomatik wirkt sich das auch unmittelbar auf die kirchlichen Beschäftigten aus, außer es wird etwas Gegenteiliges beschlossen. Aktuelle Informationen zu den für Sie bedeutsamen Ergebnissen finden Sie in diesem Heft.

Die Bayerische Regional-KODA regelt für die Beschäftigten der katholischen Kirche in Bayern mit Ausnahme des Caritas-Bereichs das Arbeitsvertragsrecht. Aktuell gibt es aber nur wenig

Neues zu berichten, da derzeit das Vertragen eine unangenehme Konstante der Kommissions-Arbeit ist. Gerne hätten wir Sie über die neue Entgeltordnung für Kirchenmusiker informiert – dieser Punkt wurde leider wieder vertagt. Das Entgelt von Beschäftigten in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung bedarf aus Sicht der Mitarbeiterseite ebenfalls einer Regelung – Ergebnis: vertagt. Wer als Beschäftigter in Altersteilzeit darauf angewiesen ist, dass die sogenannte Mindestnettolohntabelle fortgeschrieben wird, wartet bislang ebenfalls auf eine Entscheidung der Bayerischen Regional-KODA – auch hier ist wiederum eine mögliche Entscheidung auf die nächste Vollversammlung verschoben worden. Es zeigt sich, dass es teilweise sehr schwierig ist, die unterschiedlichen Interessen der verschiedenen Arbeitgeber im kirchlichen Bereich unter einen Hut zu bringen. Diese Abstimmungsprozesse führten und führen in letzter Zeit häufiger dazu, dass die Kommission nicht zeitnah beschließen konnte.

Ganz ohne Ergebnis verlief die März-Vollversammlung allerdings nicht. Im Bereich des Arbeitsvertragsrechts für kirchliche Lehrkräfte wurde eine neue Regelung zu den Anrechnungstunden für Systembetreuer an Realschulen getroffen. Sie können mit Blick auf das kommende Schuljahr auf eine verbesserte Regelung hoffen. Verbesserungen zeichnen sich auch für Fachoberlehrerinnen und Fachoberlehrer ab, die als Systembetreuer an Realschulen tätig sind. Mehr Informationen dazu finden sich in dieser Ausgabe.

Die Bayerische Regional-KODA hat in

der letzten Vollversammlung über den Themenkomplex „Arbeitsbefreiungen“ ausführlich beraten. Die Mitarbeiterseite plante, den Katalog an Arbeitsbefreiungen im Sinne der kirchlichen Beschäftigten zu erweitern und damit auch das kirchliche Profil unserer Arbeitgeber zu schärfen. Was erreicht wurde und was auf der Strecke blieb, ist Gegenstand des Berichts und des Kommentars von Johannes Hoppe. Dorothea Weitz präsentiert in diesem Heft aktuelle Informationen zu Familienpflegezeit und anderen Möglichkeiten, Berufstätigkeit und Pflege von Angehörigen unter einen Hut zu bringen.

In absehbarer Zeit wird sich die Mitarbeiterseite zudem dafür einsetzen, eine Korrektur des Bayerischen Gemeinde- und Landkreis-Wahlgesetzes zu erreichen. Grund dafür ist die Wahlhelferthematik bei öffentlichen Wahlen. Bürgerinnen und Bürger sind verpflichtet, das Wahlhelfer-Ehrenamt anzunehmen, wenn sie von ihrer Gemeinde dazu aufgefordert werden. Beschäftigte des Freistaats erhalten im Gegenzug dafür Freizeitausgleich, in gleicher Weise verfahren auch die bayerischen Kommunen – wer dies meist nicht mitmacht: die katholische Kirche. Die Gründe dafür und das weitere Vorgehen werden in diesem Heft ebenfalls dargestellt.

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

## Mehr Sekretariatsstunden an Schulen

### Verbesserung der Zuteilungsrichtlinien – Grund- und Mittelschulen profitieren

Verwaltungsangestellte an Schulen leisten einen wichtigen Beitrag zur Organisation des Schulbetriebs und unterstützen dabei in erster Linie die Schulleitungen. Daneben sind die Sekretärinnen und Sekretäre oft erste Ansprechpartner für Eltern, Schülerinnen und Schüler und weitere Partner des Schulbetriebs, wenn diese Kontakt zur Schule suchen. Das Kultusministerium hat nun zum September 2013 die sogenannten Zuteilungsrichtlinien

für Verwaltungsangestellte verändert. Diese Richtlinien legen fest, welches Stundenmaß den einzelnen Schulen für Tätigkeiten in der Verwaltung zur Verfügung stehen. Es sind vor allem die Grund- und Mittelschulen, die nun verbesserte Regelungen erhalten, für die anderen Schularten gelten im Wesentlichen die bisherigen Regelungen weiter (mehr Informationen mit einer Tabelle zu den Zuteilungsrichtlinien finden Sie auf [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)).

Diese Zuteilungsrichtlinien dienen den kirchlichen Schulen als Grundlage für die Ausweisung von entsprechenden Stunden für Verwaltungsangestellte an Schulen. Im Einzelfall kann es durchaus möglich sein, dass aufgrund der Situation an Schulen ein anderer Umfang an Stunden für Verwaltungsangestellte vom Schulträger zur Verfügung gestellt wird. Das muss aber im Einzelnen vor Ort geklärt werden.

Ludwig Utschneider

# Tarifeinigung 2014 – die Einzelheiten

## Verlängerung der Pauschalzahlung, mehr für Auszubildende

### Mehr Entgelt rückwirkend

Bereits mit Wirkung vom 1. März 2014 werden die Beschäftigten aller Entgeltgruppen eine Erhöhung von mindestens 3 Prozent erhalten. „Mindestens“ deshalb, da die Erhöhung auf jeden Fall 90 Euro im Monat betragen muss. Mit dieser Regelung schafft man vor allem eine Verbesserung für die unteren Entgeltgruppen, die einen prozentual höheren Anstieg ihres Entgelts erreichen.

Bei einem Beschäftigten in Entgeltgruppe 5, Stufe 3 (2.331,12 Euro brutto bei einer Vollzeitkraft zum Zeitpunkt 28. Februar 2014) würde eine dreiprozentige Steigerung eigentlich einen monatlichen Anstieg von 69,90 Euro bedeuten, dank des Tarifabschlusses wird aber auf jeden Fall eine monatliche Steigerung von 90 Euro für diesen Beschäftigten erfolgen. Auch in der Entgeltgruppe 9, Stufe 3 ergibt sich noch eine mehr als dreiprozentige Steigerung. In den Entgeltgruppen 1 bis 8 profitiert jede Stufe von der 90 Euro-Regelung, die jeweils um diesen Betrag erhöht werden.

Zum 1. März 2015 wird es dann nochmals für alle Beschäftigten eine Entgelterhöhung um 2,4 Prozent geben.

### Gleicher Urlaub für alle

Gegenstand der Tarifverhandlungen war auch die Regelung des Urlaubsanspruchs. In der Vergangenheit gab es immer wieder Diskussionen zur möglichen Altersdiskriminierung im Zusammenhang mit dem Urlaubsanspruch der Beschäftigten. Ab 2014 hat nun jede Beschäftigte beziehungsweise jeder Beschäftigte, ausgehend von einer Fünftageweche, einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen im Kalenderjahr.



*Beschäftigte bei der Kirche – Freude über mehr Geld und mehr Urlaub.*

*Foto: Julien Christ | pixello.de*

### Verbesserungen für Auszubildende

Für Auszubildende und Praktikanten wird der Urlaubsanspruch auf 28 Tage festgesetzt, ebenfalls ausgehend von einer Fünftageweche. Daneben wird die Ausbildungsvergütung erhöht. Mit Wirkung vom 1. März 2014 sind es 40 Euro monatlich mehr, die Auszubildende und Praktikanten erhalten. Dieser Festbetrag wird zum 1. März 2015 nochmals um 20 Euro pro Monat angehoben. Eine Verbesserung ist zudem bei der Bezuschussung von Fahrtkosten für Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Ortes der Ausbildungsstätte zu erwarten. Während bislang nur dann Zuschläge für Bahnfahrkarten wie zum Beispiel ICE-Karten erstattet wurden, wenn die Entfernung zwischen Ausbildungsstätte und Wohnort mindestens 300 Kilometer betrug, wird diese Regelung künftig bereits bei Entfernungen ab 100 Kilometer wirksam.

### Einmalzahlung für besondere Gruppen

Weiterhin warten die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Kommunen auf eine neue Entgeltordnung. Sie würde auf der Basis des seit 2005 wirksamen Tarifvertrags eine Zuordnung der Beschäftigten zur Entgeltgruppe ermöglichen. Jene Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2005 begonnen hat und die sich in den Entgeltgruppen 2 bis 8 befinden, erhalten daher auch für die Jahre 2014 und 2015 jeweils eine pauschale Einmalzahlung von 360 Euro. Bislang war diese auf 300 Euro festgelegt. Die Einmalzahlung stellt einen Ausgleich für Nachteile aus der Tarifumstellung und aufgrund der fehlenden Entgeltordnung dar. Eine entsprechende Regelung wurde in einem eigenen Tarifvertrag getroffen, der zunächst für die Jahre 2014 und 2015 Gültigkeit besitzt. Davon ausgenommen sind Religionslehrkräfte in EG 8, Beschäftigte

im Pfarrbüro und Mesner, für die bereits eine neue, wenn auch vorläufige Entgeltordnung beschlossen wurde.

### Weitere Vorhaben

Die lange schon überfällige Entgeltordnung für den Bereich des öffentlichen Diensts der Kommunen war nicht Gegenstand der Tarifeinigung 2014. Für die kirchlichen Beschäftigten hat dies insofern Bedeutung, da sich das kirchliche Arbeitsvertragsrecht grundsätzlich am Tarifwerk für den öffentlichen Dienst der Kommunen orientiert

und demnach auch eine künftige Entgeltordnung berücksichtigen würde.

Die Vertragsparteien haben sich daneben darauf verständigt, weitere Tarifverhandlungen zu führen, um mögliche Auswirkungen des demografischen Wandels tarifvertraglich zu begleiten. Zugleich soll es Beratungen darüber geben, wie die unteren Entgeltgruppen gestärkt werden können. Gespräche werden auch mit Blick auf das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen. Ziel soll es sein, Beschäftigte, die unter das Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung (sogenannte Leiharbeiter) fallen,

ebenfalls tarifvertraglich zu erfassen.

Angesichts der noch ausstehenden abschließenden Redaktionsverhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst wird es wohl bis Juli dauern, ehe die Entgelterhöhung auch rückwirkend ausbezahlt wird und auf den Konten der Beschäftigten ankommt.

Beschäftigte, die in den nächsten Monaten ihr Arbeitsverhältnis beenden, sollten darauf achten, dass die ihnen zustehende Entgelterhöhung für die verbleibenden Monate auch ausbezahlt wird.

*Ludwig Utschneider*

## Entgeltordnung – die unendliche Geschichte

Immer häufiger wird von den Beschäftigten nachgefragt, wann endlich die seit 2005 angekündigte neue Entgeltordnung kommt. Auf dem Weg zu einer Entgeltordnung zum TVöD/VKA haben die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und die Gewerkschaften (ver.di sowie dbb Beamtenbund und Tarifunion) einen wichtigen Zwischenstand erreicht. Am 21. Dezember 2013 einigten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften auf ein „gemeinsames Papier zum Verhandlungsstand zur neuen Entgeltordnung zum TVöD“, in dem wesentliche Kernpunkte der Entgeltordnung für die weiteren Verhandlungen festgelegt sind. Die Tarifvertragsparteien heben jedoch hervor, dass die getroffene Einigung zum Verhandlungsstand lediglich eine „Leitplanke“ darstellt.

Ein Zeitpunkt für ein Inkrafttreten der Entgeltordnung ist bislang nicht vereinbart. Außerdem ist ein vorzeitiges Inkrafttreten für einzelne Bestandteile nicht vorgesehen.

### Behutsame Weiterentwicklung

Die geplanten neuen Eingruppierungsregelungen sollen sich stark am jetzigen Recht orientieren. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass die Tarifparteien an den bisher bekannten Rechtsbegriffen, wie zum Beispiel gründliche und vielseitige Fachkenntnisse oder besondere Schwierigkeit und Bedeutung, festhalten werden.

### Eingruppierungsautomatik soll bleiben

Die bisher noch nicht besetzten §§ 12 und 13 TVöD sollen später inhaltlich den §§ 22 und 23 BAT (Bundesangestelltentarif) entsprechen. Nach der Eingruppierungsautomatik (Tarifautomatik) ist der Beschäftigte in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten, von dem Beschäftigten nicht nur vorübergehend ausübenden Tätigkeit entsprechen. Diese Kernvorschrift für die Eingruppierung enthält den Grundsatz der Tarifautomatik. Durch die Erfüllung bestimmter Merkmale einer Vergütungsgruppe erfolgt automatisch die Eingruppierung, ohne dass es eines förmlichen Aktes

seitens des Arbeitgebers hierzu bedarf. Der Grundsatz der Eingruppierungsautomatik (Tarifautomatik) bleibt daher vollumfänglich erhalten. Die von der VKA seit Jahren geforderte Durchbrechung der Tarifautomatik bei nicht näher definierten „Personalentwicklungsmaßnahmen“ wird nicht weiter verfolgt. Im Zuge der Entgeltordnung soll auch die Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen geändert werden.

### Bund und Länder haben schon eine Entgeltordnung

Anfang September 2013 einigten sich der Bund und die Gewerkschaften auf eine neue Entgeltordnung für den TVöD/Bund. Diese hat die Vergütungsordnung zum BAT nun endgültig abgelöst und ist zum 1. Januar 2014 in Kraft getreten. Strukturmäßig orientiert sich die neue Entgeltordnung zum TVöD/Bund an der Entgeltordnung des TV-L (Tarifvertrag der Länder), welche im Jahre 2012 in Kraft getreten ist. Neu ist, dass Beschäftigte nun gleich einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet werden, wenn sie nach Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert sind, die bisher einen Bewährungsaufstieg nach sechs Jahren vorsahen. Generell erfolgen Höhergruppierungen ohne Mitnahme der Stufenlaufzeit stufengleich. Dies ist in der Änderung des § 17 TVöD/Bund geregelt. Wann sich letztlich die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst auf eine neue Entgeltordnung für den TVöD/VKA einigen, steht weiterhin in den Sternen.

*Johannes Reich*



**Neue Entgeltordnung lässt auf sich warten – viel Arbeit erwartet die Tarifvertragsparteien.**

*Foto: Rainer Sturm / pixelio.de*

# Die neuen Entgelttabellen

## Allgemeine Entgelttabelle

Die Tariferhöhungen stehen unter dem Vorbehalt, dass die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst. Die Angaben erfolgen ohne Gewähr. Rechtsverbindlich ist die Veröffentlichung im Amtsblatt Ihrer (Erz-) Diözese.

Ludwig Utschneider

Entgelt- gruppe	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5		Stufe 6	
	ab 1.3.2014	ab 1.3.2015										
<b>EG 15 Ü</b>			5.206,24	5.331,19	5.770,84	5.909,34	6.305,73	6.457,07	6.662,34	6.822,24	6.745,53	6.907,42
<b>EG 15</b>	4.081,78	4.179,74	4.528,73	4.637,42	4.695,13	4.807,81	5.289,44	5.416,39	5.741,12	5.878,91	6.038,28	6.183,20
<b>EG 14</b>	3.696,66	3.785,38	4.100,79	4.199,21	4.338,52	4.442,64	4.695,13	4.807,81	5.241,91	5.367,72	5.539,05	5.671,99
<b>EG 13</b>	3.407,83	3.489,62	3.779,87	3.870,59	3.981,95	4.077,52	4.374,16	4.479,14	4.920,95	5.039,05	5.146,81	5.270,33
<b>EG 12</b>	3.055,83	3.129,17	3.387,62	3.468,92	3.863,07	3.955,78	4.279,10	4.381,80	4.813,99	4.929,53	5.051,72	5.172,96
<b>EG 11</b>	2.951,96	3.022,81	3.268,78	3.347,23	3.506,48	3.590,64	3.863,07	3.955,78	4.380,13	4.485,25	4.617,86	4.728,69
<b>EG 10</b>	2.848,09	2.916,44	3.149,88	3.225,48	3.387,62	3.468,92	3.625,36	3.712,37	4.077,03	4.174,88	4.184,00	4.284,42
<b>EG 9</b>	2.526,14	2.586,77	2.790,39	2.857,36	2.928,89	2.999,18	3.304,40	3.383,71	3.601,58	3.688,02	3.839,29	3.931,43
<b>EG 8</b>	2.370,34	2.427,23	2.617,29	2.680,10	2.732,71	2.798,30	2.836,57	2.904,65	2.951,96	3.022,81	3.024,67	3.097,26
<b>EG 7</b>	2.224,95	2.278,35	2.455,73	2.514,67	2.605,75	2.668,29	2.721,17	2.786,48	2.807,71	2.875,10	2.888,50	2.957,82
<b>EG 6</b>	2.183,38	2.235,78	2.409,57	2.467,40	2.524,97	2.585,57	2.634,61	2.697,84	2.709,63	2.774,66	2.784,64	2.851,47
<b>EG 5</b>	2.095,67	2.145,97	2.311,49	2.366,97	2.421,12	2.479,23	2.530,75	2.591,49	2.611,53	2.674,21	2.669,24	2.733,30
<b>EG 4</b>	1.996,43	2.044,34	2.201,86	2.254,70	2.340,33	2.396,50	2.421,12	2.479,23	2.501,90	2.561,95	2.549,20	2.610,38
<b>EG 3</b>	1.965,29	2.012,46	2.167,22	2.219,23	2.224,95	2.278,35	2.317,26	2.372,87	2.386,51	2.443,79	2.449,97	2.508,77
<b>EG 2Ü</b>	1.882,17	1.927,34	2.074,92	2.124,72	2.144,16	2.195,62	2.236,48	2.290,16	2.299,94	2.355,14	2.347,28	2.403,61
<b>EG 2</b>	1.819,86	1.863,54	2.005,66	2.053,80	2.063,37	2.112,89	2.121,08	2.171,99	2.247,99	2.301,94	2.380,73	2.437,87
<b>EG 1</b>			1.631,78	1.670,94	1.659,47	1.699,30	1.694,10	1.734,76	1.726,39	1.767,82	1.809,48	1.852,91

## Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst (unter anderem Kindertageseinrichtungen)

Die Tarifierhöhungen stehen unter dem Vorbehalt, dass die Bayerische Regional-KODA keine abweichenden Beschlüsse fasst. Die Angaben erfolgen ohne Gewähr. Rechtsverbindlich ist die Veröffentlichung im Amtsblatt Ihrer (Erz-) Diözese.  
Ludwig Utschneider

Entgeltgruppe	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5		Stufe 6	
	ab 1.3.2014	ab 1.3.2015										
S 18	3.364,50	3.445,25	3.476,63	3.560,07	3.925,25	4.019,46	4.261,69	4.363,97	4.766,37	4.880,76	5.074,78	5.196,57
S 17	3.029,84	3.102,56	3.336,45	3.416,52	3.700,94	3.789,76	3.925,25	4.019,46	4.373,83	4.478,80	4.637,39	4.748,69
S 16Ü	2.953,63	3.024,52	3.263,56	3.341,89	3.639,26	3.726,60	4.037,39	4.134,29	4.284,13	4.386,95	4.351,41	4.455,84
S 16	2.953,63	3.024,52	3.263,56	3.341,89	3.510,28	3.594,53	3.813,09	3.904,60	4.149,53	4.249,12	4.351,41	4.455,84
S 15	2.844,74	2.913,01	3.140,18	3.215,54	3.364,50	3.445,25	3.622,44	3.709,38	4.037,39	4.134,29	4.216,82	4.318,02
S 14	2.812,08	2.879,57	3.029,84	3.102,56	3.308,42	3.387,82	3.532,70	3.617,48	3.813,09	3.904,60	4.009,35	4.105,57
S 13Ü	2.857,96	2.926,55	3.075,71	3.149,53	3.355,66	3.436,20	3.579,96	3.665,88	3.860,33	3.952,98	4.000,52	4.096,53
S 13	2.812,08	2.879,57	3.029,84	3.102,56	3.308,42	3.387,82	3.532,70	3.617,48	3.813,09	3.904,60	3.953,26	4.048,14
S 12Ü	2.749,06	2.815,04	3.021,27	3.093,78	3.288,37	3.367,29	3.523,88	3.608,45	3.815,47	3.907,04	3.938,84	4.033,37
S 12	2.703,20	2.768,08	2.975,41	3.046,82	3.241,13	3.318,92	3.476,63	3.560,07	3.768,21	3.858,65	3.891,58	3.984,98
S 11Ü	2.651,66	2.715,30	2.978,30	3.049,78	3.120,74	3.195,64	3.479,62	3.563,13	3.760,00	3.850,24	3.928,22	4.022,50
S 11	2.594,32	2.656,58	2.920,97	2.991,07	3.062,51	3.136,01	3.420,57	3.502,66	3.700,94	3.789,76	3.869,16	3.962,02
S 10	2.528,98	2.589,68	2.790,30	2.857,27	2.920,97	2.991,07	3.308,42	3.387,82	3.622,44	3.709,38	3.880,37	3.973,50
S 9	2.518,09	2.578,52	2.703,20	2.768,08	2.866,52	2.935,32	3.168,23	3.244,27	3.420,57	3.502,66	3.661,69	3.749,57
S 8	2.420,09	2.478,17	2.594,32	2.656,58	2.812,08	2.879,57	3.123,37	3.198,33	3.414,95	3.496,91	3.644,85	3.732,33
S 7	2.349,32	2.405,70	2.567,09	2.628,70	2.741,32	2.807,11	2.915,52	2.985,49	3.046,19	3.119,30	3.241,13	3.318,92
S 6	2.311,21	2.366,68	2.528,98	2.589,68	2.703,20	2.768,08	2.877,40	2.946,46	3.035,28	3.108,13	3.211,97	3.289,06
S 5	2.311,21	2.366,68	2.528,98	2.589,68	2.692,31	2.756,93	2.779,41	2.846,12	2.899,19	2.968,77	3.106,55	3.181,11
S 4	2.104,34	2.154,84	2.376,54	2.433,58	2.518,09	2.578,52	2.637,87	2.701,18	2.714,08	2.779,22	2.812,08	2.879,57
S 3	1.995,46	2.043,35	2.224,12	2.277,50	2.376,54	2.433,58	2.528,98	2.589,68	2.572,54	2.634,28	2.616,10	2.678,89
S 2	1.913,79	1.959,72	2.017,24	2.065,65	2.093,45	2.143,69	2.180,56	2.232,89	2.267,66	2.322,08	2.354,78	2.411,29

# Mindestens zwei Anrechnungsstunden

## Neue Regelung für Systembetreuer an Realschulen

Nach langen und schwierigen Verhandlungen in der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte hat sich die Bayerische Regional-KODA auf eine Neuregelung für die Anrechnungsstunden von Systembetreuern an Realschulen verständigt. Es zeichnet sich ab, dass zahlreiche Systembetreuerinnen und Systembetreuer im kommenden Schuljahr mehr Anrechnungsstunden für ihre anspruchsvolle und vielfältige Tätigkeit erhalten.

Ab dem 1. August 2014 wird sich die Zahl der Anrechnungsstunden weiter an den Schülerzahlen einer Schule bemessen, allerdings wurde eine neue Staffelung festgelegt. Bei bis zu 360 Schülerinnen und Schülern wird es zwei Anrechnungsstunden geben, bei bis zu 720 Schülerinnen und Schülern erhöht sich die Freistellung auf drei Anrechnungsstunden, ab 721 Schülerinnen und Schülern werden vier Anrechnungsstunden gewährt. Künftig werden für eine Systembetreuerin oder einen Systembetreuer mindestens zwei Anrechnungsstunden zur Verfügung stehen, bislang war das Mindestmaß eine Anrechnungsstunde. Weiterhin sollen Lehrkräfte in dieser Tätigkeit dadurch entlastet werden, dass sie nach Möglichkeit von der Übernahme einer Klassenleitung freigestellt werden. Die Kommission war sich auch darin einig, dass diese Regelung darauf basiert, dass es an einer Schule nur

	Bisherige ABD-Regelung	Neue ABD-Regelung ab 1.8.2014	Staatliche Regelung (gemäß KMS zur Unterrichtsplanung)
1 Anrechnungsstunde	bis zu 539 Schülerinnen und Schüler		10 bis 25 Computer
2 Anrechnungsstunden	540 bis 750 Schülerinnen und Schüler	<b>bis zu 360 Schülerinnen und Schüler</b>	26 bis 60 Computer
3 Anrechnungsstunden	751 bis 1000 Schülerinnen und Schüler	<b>361 bis 720 Schülerinnen und Schüler</b>	61 bis 120 Computer
4 Anrechnungsstunden		<b>ab 721 Schülerinnen und Schüler</b>	121 und mehr Computer
weitere Anrechnungsstunden	je 250 weitere Schülerinnen und Schüler kann eine weitere Anrechnungsstunde vergeben werden	-	

eine Lehrkraft gibt, die diese Funktion ausfüllt. Sollte an einer Schule die entsprechende Aufgabe auf mehrere Lehrkräfte verteilt werden, stehen aber nicht mehr Anrechnungsstunden zur Verfügung als oben beschrieben wurde.

### Ursachen für eigene Regelung

In der Vergangenheit hat sich die staatliche Vorgabe, die Anrechnungsstunden an der Zahl der zu betreuenden Computer festzumachen, als schlecht umsetzbar herausgestellt. In Anbetracht massiver Veränderungen in der technischen Ausstattung der Schulen stellte sich die Frage, wie in diesem Zusammenhang unter anderem interaktive

Tafeln wie White-Boards, Tablet-PCs oder mobile Einheiten mit Beamer zu bewerten seien. Daher einigte man sich darauf, die Zahl der Schülerinnen und Schüler als Maßstab für die Festlegung von Anrechnungsstunden zu nehmen. Daran orientiert man sich im Übrigen auch bei Schulpsychologinnen und Schulpsychologen.

### Pädagogische Aufgaben der Systembetreuer

Das Kultusministerium hat im März 2000 in der einschlägigen Bekanntmachung zu den Systembetreuern genauer festgelegt, welches Aufgabenprofil mit dieser Funktion verbunden ist. Während man oftmals die Erfahrung macht, diese Lehrkräfte seien überwiegend dafür da, die Hardware zu betreiben und sicherzustellen, dass die Technik reibungslos funktioniert, sieht das Kultusministerium einen anderen Schwerpunkt:



*Systembetreuer müssen technischen Wandel begleiten – vom Commodore C 64 zum Tablet.*

Foto: Dieter Schütz / pixello.de

„Die zentralen Aufgaben der Systembetreuerin beziehungsweise des Systembetreuers liegen im pädagogischen Bereich.“ Dahinter verbergen sich Tätigkeiten wie die Organisation, Durchführung und Leitung einschlägiger Fachsitzungen, die Klärung und Besprechung didaktischer Fragen zum Einsatz der Neuen Medien, die Information über wesentliche fachliche und didaktisch-methodische Veröffentlichungen, Schulinterne Lehrerfortbildungen im Bereich der Neuen Medien sowie die Beratung und Unterstützung des Kollegiums. Organisatorische und koordinierende Aufgaben kommen hinzu. Dazu zählt die Beratung und Planung bei der Beschaffung von Software, die Organisation des Zugangs zu Hard- und Software und die Beratung und Hilfestellung beim EDV-Einsatz in der Schulverwaltung und Betreuung der entsprechenden Programme. Das Ministerium verweist zudem darauf, dass nur in vertretbarem Maße technische Aufgaben wie die Installation von Software und die Behebung von Hardware-Problemen zu übernehmen



**Vielseitiger Einsatz von Computern in der Schule – eine umfassende Aufgabe für Systembetreuer.**

Foto: Karl-Heinz Laube / pixello.de

seien. Das Ministerium stellt außerdem fest, dass externe Firmen herangezogen werden sollen, um die Systembetreuer bei der Gewährleistung der technischen Funktionalität zu unterstützen. Eine Reduzierung der Anrechnungsstunden habe dies aber nicht zur Folge, da die Schwerpunkte der Systembetreuer-Tätigkeit im pädagogischen Bereich liegen. Dienstgeber und Mitarbeiterseite waren

sich im Übrigen bei diesen Beschlüssen zur Systembetreuerthematik einig, dass die neue Regelung nach einem Jahr erneut überprüft werden soll. Es muss letztlich erreicht werden, dass die Systembetreuer an kirchlichen Schulen in vergleichbarer Weise wie die Systembetreuer an staatlichen Schulen von anderen Aufgaben entlastet werden.

Ludwig Utschneider

## Systembetreuung an den verschiedenen Schularten

Die Aufgaben der Systembetreuung betreffen alle Schularten von der Grundschule bis hin zu den beruflichen Schulen. Das Kultusministerium empfahl schon in seiner Bekanntmachung vom 17. März 2000, dass Systembetreuer an allen Schularten Anrechnungsstunden erhalten sollen.

### Grund- und Mittelschule

Für den Grund- und Mittelschulbereich ist hier die Bekanntmachung zur Unterrichtspflichtzeit vom 17. Februar 2012 einschlägig. Darin heißt es: „Systembetreuer an Grundschulen erhalten für die Betreuung von mehr als 25 PC-Arbeitsplätzen eine Anrechnungsstunde.“ Für den Bereich der Förderschulen gilt folgende Regelung, die ebenfalls am 17. Februar 2012 in der Bekanntmachung zur Unterrichtspflichtzeit an Förderschulen bekanntgegeben wurde: „Systembetreuer an Förderschulen mit den Jahrgangsstufen 5 bis 9 (bzw. 6 bis 10) erhalten für die Betreuung von 11 bis 25 PC-Arbeitsplätzen 1 Anrechnungsstunde und für die Betreuung von mehr als 25 PC-Arbeitsplätzen 2 Anrechnungsstunden.“ Die einschlägigen Bekanntmachungen

zur Unterrichtspflichtzeit an Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen enthalten keine eigenen Regelungen zu den Anrechnungsstunden für Systembetreuer.

### Realschule, Gymnasium und berufliche Schulen

Für die Realschulen gibt es die oben beschriebene eigene Regelung im ABD. Die im jährlichen Kultusministeriellen Schreiben zur Unterrichtsplanung veröffentlichte Regelung zu den Anrechnungsstunden für Systembetreuer an staatlichen Schulen hat daher keine Bedeutung für die kirchlichen Schulen.

Systembetreuer an Gymnasien und beruflichen Schulen können aber darauf verweisen, dass das Kultusministerium hier eine analoge Anrechnungsstunden-Regelung zu den staatlichen Realschulen (Staffelung nach PCs) empfiehlt.

Im Bereich der staatlichen Gymnasien und beruflichen Schulen kommt hinzu, dass die Tätigkeit als Lehrkraft in der Systembetreuung eine sogenannte Funktion darstellt. Dies bedeutet für kirchliche Lehrkräfte, die dem ABD unterliegen, allerdings nicht, dass für diese der Weg zu

einer höheren Berufsbezeichnung und damit einer Beförderung automatisch eröffnet ist, sofern sie eine solche Funktion ausüben. Die Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB) kennt eine beförderungsrelevante Beförderung nur in den Funktionen der Fach- oder Stufenbetreuung (OfB Nr. 8 Sätze 3 bis 6). Daneben sieht die OfB eine funktionsunabhängige Verleihung der Berufsbezeichnung „Studiendirektor“ vor, sofern bei der turnusmäßigen Beurteilung das Ergebnis „Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt – BG“ erreicht wurde. Insofern kennt das ABD keine zwingende Übernahme einer entsprechenden Funktion als Systembetreuer, um zum Studiendirektor befördert zu werden. Der staatliche Funktionenkatalog für das Gymnasium würde voraussetzen, dass ein „vernetzter Rechnerraum mit mindestens 15 PC mit Internetzugang für alle Arbeitsplätze, mindestens weitere 5 PC in Fachräumen, Schulbibliothek oder Klassenzimmern oder ein zweiter Rechnerraum mit mindestens 15 PC“ betreut werden. Für den Bereich der beruflichen Schulen weist der einschlägige Funktionenkatalog aus, dass die Systembetreuung eine Funktion im Amt eines Studiendirektors (A 15) oder eines Oberstudienrats (A14) bedeuten kann. Weiter heißt es: „Erfüllt eine Lehrkraft nicht die allgemeinen Kriterien für eine Funktionseinweisung, kann

sie mit den Aufgaben des Systembetreuers gleichwohl betraut werden, sofern sie die erforderlichen EDV-Kenntnisse besitzt.“ Auch in diesem Fall gilt, dass die OfB diese staatlichen Vorgaben für kirchliche Lehrkräfte an beruflichen Schulen, die dem ABD unterliegen, nicht zwingend als Voraussetzung vorsieht. Sollten an kirchlichen Gymnasien sogenannte Nichterfüller in dieser Funktion tätig sein, kann es unter Umständen eine Zulage für diese Funktionsübernahme geben. Näheres dazu findet sich im ABD, Teil B 4.1.1 Nr. 6 Abs. 2 Sätze 3 und 4.“

Ludwig Utschneider

## Neuerung für Fachoberlehrer als Systembetreuer

Die Bayerische Regional-KODA hat im März 2014 entschieden, Fachoberlehrern an Realschulen in der Funktion eines Systembetreuers eine Höhergruppierung in A 12 zu eröffnen, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Berufsbezeichnung „Fachoberlehrer“ seit mindestens drei Jahren

- Staatliche Qualifizierung zum Systembetreuer
  - Beurteilung – Bewertungsstufe „Leistungen, die die Anforderungen übersteigt“ (UB) oder besser
  - Alleinige Betreuung der EDV-Software an einer oder mehrerer Schulen mit mindestens 750 Schülerinnen und Schüler und
  - eine einjährige Bewährungszeit.
- Diese Höhergruppierung wird wirksam sein, solange die entsprechende Lehrkraft diese Tätigkeit ausübt.

Ludwig Utschneider

# Raus aus dem Paragrafenirrgarten

## Was gilt für Lehrkräfte und wo findet man das?

Viele meinen, die für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen geltenden Regelungen im ABD stehen in den Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L) und sind leicht zu finden. Das stimmt und stimmt auch nicht. Grundsätzlich gelten die ersten 43 Paragraphen des ABD, die sogenannten allgemeinen Regelungen in ABD Teil A, 1. auch für kirchliche Lehrkräfte. Diese haben jedoch nur Geltung, wenn die Sonderregelungen – zum Beispiel für Lehrkräfte an Gymnasien und Realschulen – keine abweichenden Regelungen enthalten. So wird zum Beispiel in Nr. 4 zu den Arbeitszeitregelungen des ABD ausgeführt, dass verschiedene Paragraphen des ABD ausgenommen sind (unter anderem in der Nr. 4 Abs. 1 SR-L). Dafür werden dann eigene Regelungen benannt (z.B. Nr. 4 Abs. 2 – 7).

### Etwas Besonderes zum Schluss – die Auffangklausel

Übersehen wird häufig die sogenannte „Auffangklausel“ in Nr. 15 der SR-L. Diese setzt an Stelle der allgemeinen Regelungen des ABD die jeweiligen Bestimmungen für die entsprechenden Beamten des Katholischen Schulwerks in Bayern. Diese verweisen wieder auf die entsprechenden Bestimmungen für die Beamten beim Freistaat Bayern. Betroffen sind dabei die Paragraphen 3 Absatz 3, 23 Absatz 2, 29 Absatz 1 Buchstabe d, 39, 40 und 41 Teil A, 1. Im Einzelnen geht es dabei um die folgenden Sachverhalte.

### Nebentätigkeitsregelung

Die Nebentätigkeitsregelung des ABD, Allgemeiner Teil kennt nur eine Anzeigepflicht, die der Beamten – und damit für die Lehrkräfte – jedoch eine Genehmigungspflicht. Sie ermöglicht damit dem Arbeitgeber in einem höheren Maße, Nebentätigkeiten des Beschäftigten einzuschränken.

Allerdings ist zu beachten, dass § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO der MAV ein Zustimmungsrecht bei Versagen oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit überträgt. Der Schulträger muss damit – sofern eine MAV besteht – deren Zustimmung bei Versagen der Nebentätigkeit einer Lehrkraft einholen.

### Jubiläumsgeld, Jubiläumsdienstzeit

Das ABD kennt in § 29 eine eigene Berechnung der Jubiläumsdienstzeit; diese kommt bei Lehrkräften nicht zum Tragen. Für die Erfüllung der Jubiläumszeiten sind die für staatliche Beamte geltenden Regelungen heranzuziehen. Dies gilt auch für die Höhe der Jubiläumsgelder, die sich zwischen ABD und Beamtenregelung unterscheidet. Das ABD Teil A, 1. gibt auch einen Anspruch auf einen Tag Arbeitsbefreiung bei jedem der möglichen Jubiläen (25 und 40 Jahre). Diese Regelung gilt ebenfalls nicht für Lehrkräfte.

Zu beachten ist jedoch, dass die Tatbestände des § 29 Abs. 1 a – kirchenspezifische Arbeitsbefreiungstatbestände – nicht von den SR-L ausgenommen sind.

ABD-Regelung (gilt nicht für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen)	Verordnung über die Gewährung von Jubiläumszuwendungen an Beamte und Richter (Jubiläumszuwendungsverordnung – JzV)
§29, A 1, Allgemeiner Teil 1 Arbeitstag Arbeitsbefreiung bei 25-, 40- und 50jährigem Arbeitsjubiläum	§1 Jubiläumszuwendung Bei Vollendung einer Dienstzeit von 25, 40 und 50 Jahren kann eine Dienstbefreiung im Umfang von zwei Arbeitstagen unter Fortgewährung der Leistungen des Dienstherrn gewährt werden.
§23 A.1 Allgemeiner Teil (2) 1 Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Jubiläumsdienstzeit a) von 25 Jahren in Höhe von 613,55 Euro, b) von 40 Jahren in Höhe von 1.022,58 Euro, c) von 50 Jahren in Höhe von 1.227,10 Euro.	§ 2 JzV Die Jubiläumszuwendung beträgt 1. bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 300,- Euro, 2. bei einer Dienstzeit von 40 Jahren 400,- Euro, 3. bei einer Dienstzeit von 50 Jahren 500,- Euro.

## Reisekostenregelung, Regelung für Umzugskosten und Trennungsgeld

Auch in diesen Bereichen gelten für kirchliche Lehrkräfte nicht die Bestimmungen des ABD, sondern die für die Beamten beim Freistaat Bayern geltenden Regelungen, welche im Juni 2013 Thema eines ausführlichen Artikels im KODAKompass Heft 51 waren.

## Sabbatjahrregelung

Sehr leicht übersehen werden auch die Ausführungen in Nr. 17, die festlegen, dass Teil D, 5. „Sabbatjahrregelung“ keine Anwendung findet, sondern die Bestimmungen für die entsprechenden arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräfte des Freistaates gelten. Geregelt wird dies in der Kultusministeriellen Bekanntmachung vom 24. Juni 2011 „Freistellungsjahr für Beschäftigte an staatlichen Schulen“. Hier unterscheidet der Freistaat nicht zwischen verbeamteten und angestellten Lehrkräften. Damit ist die sehr attraktive Sabbatjahrregelung des ABD, die die Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbeginns bei Inanspruchnahme einer mehrjährigen Teilzeitbeschäftigung mit verändertem Auszahlungsmodus bietet, für Lehrkräfte derzeit nicht in vollem Umfang gegeben. Über die Sabbatjahr-Regelung für Lehrkräfte, das sogenannte Freistellungsjahr, wurde im KODA Kompass Nr. 49 (Dezember 2012) ausführlich berichtet.

*Dr. Joachim Eder / Ludwig Utschneider*

## Folgende Paragraphen aus dem allgemeinen Teil finden für kirchliche Lehrkräfte keine Anwendung:

- § 3 Absatz 3 (Allgemeine Arbeitsbedingungen – Nebentätigkeit)
- § 6 (Regelmäßige Arbeitszeit)
- § 7 (Sonderformen der Arbeit)
- § 8 (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit)
- § 9 (Bereitschaftszeiten)
- § 10 (Arbeitszeitkonto)
- § 11 (Teilzeitbeschäftigung)
- § 11 a (Arbeitsplatzteilung)
- § 11 b (Mindestdauer, zeitliche Lage der Arbeitszeit)
- § 12 (Eingruppierung)
- § 13 (Eingruppierung in besonderen Fällen)

- § 14 (Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit)
  - § 14 a (Höher- bzw. Herabgruppierung von Leiterinnen/Leitern von Kindertageseinrichtungen)
  - § 15 (Tabellenentgelt)
  - § 16 (Stufen der Entgelttabelle)
  - § 16 a (Weitere Anrechnung von Vordienstzeiten bei Einstellung)
  - § 17 (Allgemeine Regelungen zu den Stufen)
  - § 18 (Leistungsentgelt)
  - § 18 a (Besondere Einmalzahlung)
  - § 19 (Erschwerniszuschläge)
  - § 20 (Jahressonderzahlung)
  - § 20a (Entgeltbezugsgröße)
  - § 20b (Einmalige Sonderzahlung 2009)
  - § 23 Abs. 2 (Jubiläumsgeld)
  - § 26 (Erholungsurlaub)
  - § 26 a (Übergangsvorschriften zum Erholungsurlaub)
  - § 27 (Zusatzurlaub)
  - § 29 Abs. 1 Buchstabe d (Arbeitsjubiläum)
  - § 39 (Erstattung von Auslagen)
  - § 40 (Dienstreisen)
  - § 41 (Umzugskosten / Trennungsgeld)
  - § 43 (Überstunden)
- Teil D, 5. Sabbatjahrregelung

## Folgende Paragraphen aus dem allgemeinen Teil finden für kirchliche Lehrkräfte volle Anwendung:

- Präambel
- § 2 (Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit)
- § 3 Absätze 1 und 2 (Geheimhaltung, Annahme Geschenke und Belohnungen)
- § 4 (Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung)
- § 23 (Besondere Zahlungen – vermögenswirksame Leistungen)
- § 25 (Betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden)
- § 25 a (Betriebliche Altersversorgung bei der Selbsthilfe)
- § 25 b (Betriebliche Altersversorgung bei einer anderen Pensionskasse)
- § 25 c (Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung)
- § 28 (Sonderurlaub)
- § 29 (Arbeitsbefreiung - mit Ausnahme von Absatz 1 Buchstabe d: Arbeitsjubiläum)
- § 30 (Befristete Arbeitsverträge)
- § 35 (Zeugnis)

- § 37 (Ausschlussfrist)
- § 38 (Begriffsbestimmungen)
- § 42 (Saisonaler Ausgleich)
- D, 2. Regelung zur Kontrolle der Nutzungsbeschränkung von Internet-Diensten
- D, 4. Arbeitszeitkontenregelung
- D, 6. Regelung der Altersteilzeitarbeit
- D, 6a. Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - FlexAZR (Wichtig: für Lehrkräfte, die dem ABD unterliegen, gelten die Bestimmungen zur Altersteilzeit für verbeamtete Lehrkräfte beim Freistaat Bayern nicht!)
- D, 7. Regelung über die Bewertung der Personalunterkünfte für Beschäftigte
- D, 8. Regelung über eine ergänzende Leistung an Beschäftigte und Auszubildende
- D, 9. Reisekostenordnung der Bayerischen (Erz-)Diözesen (Ausnahme: Reisekosten im Rahmen von Fortbildungen; hier gelten die entsprechenden staatlichen Bestimmungen für Lehrkräfte des Freistaats)
- D, 10 a. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung der bei der Bayerischen Versorgungskammer - Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden - versicherten Beschäftigten im kirchlichen Dienst
- D, 10 b. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung bei der SELBSTHILFE
- D, 10 c. Ordnung über die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst
- D, 11. Regelung über den Rationalisierungsschutz für Beschäftigte

## Bei folgenden Paragraphen gibt es Ergänzungen in den SR-L zum allgemeinen Teil:

- § 1 – (Allgemeiner Geltungsbereich - Verweis auf Bedeutung der KLDO)
- § 3, Abs. 4 (ärztliche Untersuchung)
- § 5 (Qualifizierung – Verpflichtung zur Fortbildung)
- § 21 (Bemessungsgrundlage Entgeltfortzahlung)
- § 22 (Entgelt im Krankheitsfall)
- § 24 (Berechnung und Auszahlung des Entgelts)
- § 31 und 32 (Führung auf Probe und Führung auf Zeit: Bestimmung von Führungspositionen im Schulbereich und Entgelt für diese Tätigkeit)
- § 33 (Kündigung des Arbeitsverhältnisses)
- § 36 (Beihilfen – Erläuterung des Beihilfeanspruchs und Formulierungsvorschläge für die Arbeitsverträge hinsichtlich der Beihilfezusage)

## Ein bisschen mehr Arbeits- befreiungen Ja für Wallfahrten Nein für kirchliche Feiern

Sind Wallfahrten den Exerzitien oder Einkehrtagen gleichzusetzen? Dies war bisher nicht eindeutig. In Paragraf 29 ABD Teil A, 1. Arbeitsbefreiungen, suchte der Beschäftigte sie bisher vergebens.

Wallfahrten sind in den letzten Jahren sehr in Mode gekommen. Viele Diözesen bieten diese in ihren spirituellen Angeboten an. Eine Vielzahl von Klöstern haben Wallfahrten in ihr Programm aufgenommen. Und dass ein bewusstes „sich auf den Weg machen“ dem Stress des Alltags und des Berufes positiv entgegenwirken kann, haben auch viele Therapeuten erkannt.

### Grünes Licht für Wallfahrten

Nach der 162. Vollversammlung hat jetzt auch die Wallfahrt ihren Weg ins ABD gefunden. Drei Tage Arbeitsbefreiung bei Fortzahlung des Entgelts gewährt der Dienstgeber Beschäftigten, wenn diese sich auf den Weg machen.

### Stopp für weitere Arbeitsbefreiungen

Abgelehnt hingegen wurde der Antrag der Mitarbeiterseite, Beschäftigten für kirchliche Feiern ihrer Kinder einen Tag Arbeitsbefreiung „aus Anlass dieses Festes“ zu gewähren, auch wenn die Beschäftigten am Tag dieser Feier selbst nicht arbeiten müssten. Die Dienstgeberseite sah keinen Grund, die bestehende Regelung auszuweiten. Diese sieht vor, dass eine entsprechende Arbeitsbefreiung für die Übernahme des kirchlichen Patenamtes bei Taufe oder Firmung, für Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder kirchlicher Eheschließung eines Kindes zu gewähren ist, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag fällt. Allerdings hat ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte nur Anspruch auf einen Kalendertag pro Jahr. Sollten in einem Kalenderjahr mehrere solcher Anlässe zusammen kommen, erhöht sich der Anspruch auf Arbeitsbefreiung dadurch nicht.

Johannes Hoppe



Auf nach Altötting – Künftig Arbeitsbefreiung auch für Wallfahrten.

Foto: Michaela Trummer / pixello.de

## Kommentar

### Darf es auch ein wenig kirchlicher sein?



Um die interessierten Leserinnen und Leser nicht auf die Folter zu spannen: Ja, aber bitte nicht zu viel!

Aus Anlass einer Taufe, Erstkommunion, Firmung oder der kirchlichen Eheschließung eines Kindes von einem kirchlichen Beschäftigten mit ABD-Vertrag wird es auch künftig keinen Tag Arbeitsbefreiung geben. Einen Antrag, den Anlass dieser Feste ins ABD aufzunehmen, lehnten die Dienstgeber in der 162. Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA ab.

Damit wurde eine Chance vertan, mehr für die Corporate Identity der kirchlichen Arbeitgeber in Bayern zu schaffen. Es lohnt sich durchaus, den Fachbegriff Corporate Identity in diesem Zusammenhang genauer zu betrachten: Corporate Identity kennzeichnet das Ziel eines Unternehmens mit einem von innen nach außen heraustretenden Selbstverständnis, basierend auf einem Handlungskonzept für ein sichtbar gelebtes Wertesystem oder den Aufbau einer ausgeprägten Unternehmenskultur zu sorgen.

Oder anders gesagt: warum bekommt ein kirchlicher Beschäftigter, der sein Kind taufen lässt (was für ihn als Katholik eine Pflicht wäre!) hierfür nicht selbstverständlich immer einen Tag Arbeitsbefreiung? Wo bleiben hier das sichtbar gelebte Wertesystem und die ausgeprägte Unternehmenskultur? Von der beabsichtigten besseren Vereinbarung von Beruf und Familie gar nicht zu reden.

Wäre es nicht schön, wenn die kirchlichen Beschäftigten zu ihren kirchlichen Familienfesten von ihrem Arbeitgeber (immerhin die Kirche), eine Unterstützung in Form von einem freien Tag bekämen? Der Arbeitgeber freut sich mit seinem Beschäftigten, setzt ein Zeichen in die immer mehr entkirchlichte (Arbeits-) Welt, bekräftigt das geforderte Wertesystem und steht einfach gut da.

Ist aber nicht – Gute Chance vertan – Schade!

Johannes Hoppe

# Beruf und Pflege zusammenbringen

## Auf verschiedenen Wegen zum Ziel

Um Beschäftigten verschiedene Möglichkeiten zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung selbst zu pflegen, wurden 2008 das Pflegezeitgesetz (Pfle-ZG) und 2011 das dies ergänzende Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) verabschiedet.

### Angehörige nach dem Pflegezeitgesetz

Nahe Angehörige sind nach der Definition in § 7 Abs. 3 PflegeZG:

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister
3. Eigene Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder sowie Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Mit diesen Gesetzen soll eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erzielt und verhindert werden, dass Beschäftigte wegen Übernahme familiärer Verantwortung ihren Arbeitsplatz aufgeben müssen oder verlieren.

### Sonderurlaub und Teilzeit möglich

Durch den § 28 ABD Teil A, 1. gab es für kirchliche Beschäftigte bereits seit langem die Möglichkeit, einen Sonderurlaub zur Pflege von Angehörigen zu beantragen.

Nach § 11 ABD Teil A, 1. ist es möglich, eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren, wenn man pflegebedürftige Angehörige tatsächlich pflegt und „dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.“ (§ 11 Abs. 1, Satz 1 b)

### Kurzfristige Arbeitsbefreiungen

Zum einen ist es wichtig, dass man bei akuten Situationen als Angehöriger schnell reagieren kann, um eine Versorgung sicherzustellen und/ oder um Hilfe zu organisieren.

Dazu dient insbesondere die kurzfristige



*Helfende Hände gesucht – Pflege von Angehörigen belastet Beschäftigte.  
Foto: Fotobox / pixello.de*

Freistellung von einem Tag und das Recht, bis zu zehn Tagen von der Arbeit fernzubleiben.

### Antrag auf Pflegezeit

Zu beachten ist beim Antrag auf Pflegezeit nach dem PflegeZG, dass man diese Pflegezeit insgesamt nur einmal pro Antrag beanspruchen kann und keine zeitliche Aufteilung auf mehrere Blöcke möglich ist. Die Familienpflegezeit ist dagegen auf eine längere Dauer bei gleichzeitiger teilweiser Berufstätigkeit angelegt. Das Besondere dabei ist, dass sich das Gehalt nicht im gleichen Maße verringert wie die Arbeitszeit. Wenn jemand zum Beispiel Vollzeit berufstätig ist und die Arbeitszeit zur Familienpflege von 100 auf 50 Prozent reduziert, dann erhält er ein Gehalt von 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens während der Familienpflegezeit. In der sich anschließenden sogenannten Nachpflegephase bezieht man so lange weiterhin diese 75 Prozent des Gehaltes bei wieder aufgenommenen Vollzeitbeschäftigung, bis dieser Vorschuss eingearbeitet ist.

### Berechnungsmodell der Familienpflegezeit

#### Entgelt

Berufstätigkeit	100%
Familienpflegezeit	75%
Nachpflegephase	75%

#### Arbeitszeit

Berufstätigkeit	100%
Familienpflegezeit	50%
Nachpflegephase	100%

Einschränkend ist zu sagen, dass das Modell der Familienpflegezeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist und es einer sehr genauen und individuellen Vereinbarung in Schriftform bedarf. Bisher wird von den Möglichkeiten der Pflegezeit oder Familienpflegezeit nur selten Gebrauch gemacht. Informativ ist die Website [www.familienpflege-zeit.de](http://www.familienpflege-zeit.de)

Die wichtigsten Unterschiede zwischen allen Formen von Pflegezeit und Sonderurlaub nach § 28 ABD Teil A,1. liegen darin, dass im Rahmen der Pflegezeiten in der Regel weiterhin Beiträge zu den Sozialversicherungen gezahlt werden und ein besonderer Kündigungsschutz besteht.

*Dorothea Weitz*

	Maximale Dauer	Entgeltzahlung	Sozialversicherungen	Antragsfrist und Nachweis	Rechtsanspruch	Rechtsgrundlagen
<b>Entgeltliche Freistellung</b>	1 Tag pro Jahr	√	√	Kurzfristig Bescheinigung auf Verlangen	√	§ 29 ABD Teil A, 1. Abs.1 e
<b>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung</b>	10 Tage	Nein *	√	Unverzüglich Bescheinigung auf Verlangen	√	§ 2 PflegeZG
<b>Pflegezeit</b>	6 Monate	Nein	Ja, aber nur mit Antrag an Pflegekasse **	10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich Bescheinigung mind. Pflegestufe 1	√	§ 3 PflegeZG § 4 PflegeZG
<b>Familienpflegezeit</b>	2 Jahre	√	√ **	Schriftliche Vereinbarung mit Arbeitszeit von mind. 15 WStd. Bescheinigung mind. Pflegestufe 1	Nein	§ 3 FPfZG
<b>Sonderurlaub</b>	5 Jahre Zweckbefristung	Nein	Nein **	Keine Angaben Schriftliche Vereinbarung	√	§ 28 ABD Teil A, 1.
<b>Teilzeit</b>	Bis zu 5 Jahre und/ oder Zweckbefristung	Für die reduzierte Stundenzahl	√ (soweit über Geringfügigkeitsgrenze)	Keine Angaben Schriftliche Vereinbarung	√	§ 11 ABD Teil A, 1. (gilt aber nicht für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, hier gelten die Bestimmungen für die vergleichbaren staatlichen Lehrkräfte)

\* Ausnahmeregelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung: Bei der Erzdiözese Bamberg wird für 3 Tage noch das Entgelt weiter gezahlt, bei der Erzdiözese München und Freising für 5 Tage.

Eine ausführliche Tabelle finden Sie auch im KODA Kompass Nr. 48 – 2012, S. 14/15

\*\* Klärung von Auswirkungen auf die Sozialversicherung mit dem Sozialversicherungsträger wichtig.

## Wichtige Begriffe

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

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

Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

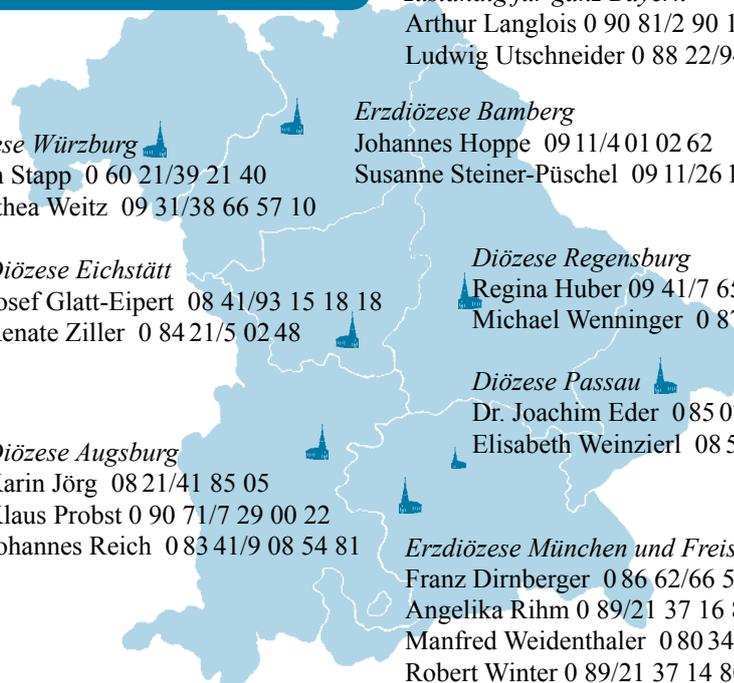
**Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte:** Arbeitsgruppe innerhalb der Bayerischen Regional-KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht, insbesondere das Entgelt, orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

**Grundordnung (GrO):** Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ regelt Prinzipien des Tarif- und Mitarbeitervertretungsrechts. Einrichtungen, die unter

die GrO fallen, sind tarifgebunden. Arbeitsverträge dürfen nicht frei vereinbart werden, sondern müssen sich nach dem kirchlichen Tarifrecht richten. Weiter regelt sie Loyalitätspflichten, das heißt die Beachtung der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre durch die Beschäftigten. Zu finden ist sie unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de), Anhang II „Kirchengesetzliche Ordnungen“.

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

## Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprech- partner für Ihre Diözese



*Lehrkräfte an KIRCHLICHEN SCHULEN,*  
zuständig für ganz Bayern  
Arthur Langlois 0 90 81/2 90 19 93  
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

**Diözese Würzburg**  
Ralph Stapp 0 60 21/39 21 40  
Dorothea Weitz 09 31/38 66 57 10

**Diözese Eichstätt**  
Josef Glatt-Eipert 08 41/93 15 18 18  
Renate Ziller 0 84 21/5 02 48

**Diözese Regensburg**  
Regina Huber 09 41/7 65 41  
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

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

**Diözese Augsburg**  
Karin Jörg 08 21/41 85 05  
Klaus Probst 0 90 71/7 29 00 22  
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

**Erzdiözese München und Freising**  
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05  
Angelika Rihm 0 89/21 37 16 86  
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84  
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

## KODA-Mitarbeiterseite

Ihre Vertreter und Vertreterinnen erreichen Sie unter: [nachname@kodakompass.de](mailto:nachname@kodakompass.de)  
Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) in der Rubrik „Ihre Vertreter“ oder über die KODA-Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.

## Eingruppierung Religionslehrkräfte

### KODA macht sich auf den Weg

Die erste Runde der Beratungen zum Religionslehrer-Entgelt fand am 13. Februar 2014 in Nürnberg statt. Die Mitarbeiterseite hatte beantragt, die Tätigkeit von Religionslehrkräften im Kirchendienst an Grund-, Mittel- und Förderschulen neu zu bewerten. Die Lehrkräfte sollten nach sechs Dienstjahren in die Entgeltgruppe 11 höhergruppiert werden. Die Dienstgebervorteiler räumten gewisse Veränderungen in den Anforderungen an die Religionslehrkräfte ein. Die Forderung der Mitarbeiterseite sei aber nicht gerechtfertigt. In einem sehr offenen und intensiven Austausch wurde zusammengetragen, was sich in den Rahmenbedingungen und in den Anforderungen konkret gewandelt habe.

Derzeit beraten Mitarbeiter- und Dienstgebervorteiler getrennt. Bis Ende Juni wird es dann zwei weitere Verhandlungsrunden auf Arbeitsgruppenebene geben.

*Manfred Weidenthaler*



**Hartes Ringen für Religionslehrkräfte – Arbeitsgruppe tagte in Nürnberg.**

*Foto: Manfred Weidenthaler*

## Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen  
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der  
Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die  
Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung  
der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe

### Herausgeber- und Autorenanschrift

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

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

### Redaktionsanschrift

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

### Redaktion

Dr. Joachim Eder, Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau. Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

### Redaktionsleitung

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

**Satz und Foto:** Ludwig Utschneider

**Preis:** 10 Euro pro Jahr

### Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

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

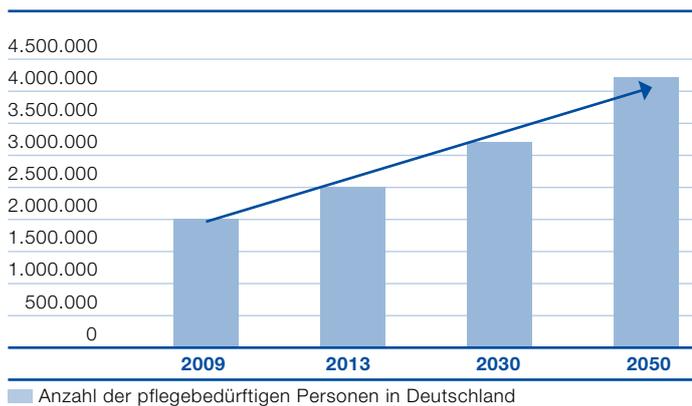
**Beschäftigte, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses persönlich zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und -berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.**

# Pflege – das wachsende Problem

## Pflege – das wachsende Problem

1995 wurde in Deutschland die gesetzliche Pflegepflichtversicherung eingeführt, ein Schritt in die richtige Richtung. Aktuell zahlt die Pflegepflichtversicherung maximal 1.550 Euro in Pflegestufe III – ca. 50 Prozent dessen, was ein Platz in einem Pflegeheim kostet.

Seit dem Jahr 2004 haben kirchliche Mitarbeiter die Möglichkeit Pflegetagegeldversicherungen zu günstigen Gruppenkonditionen zu erhalten. Über 7.000 kirchliche Mitarbeiter profitierten bereits davon. Diese Form der Versicherung lindert die finanziellen Folgen einer Pflegebedürftigkeit.



Die Versicherungskammer Bayern ist Marktführer in der Pflegetagegeldversicherung und verfügt über mehr als 30 Jahre Erfahrung.

### Aktuelle Zahlen zur Pflege in Deutschland\*

- Aktuell beziehen ca. 2,55 Millionen Menschen in Deutschland Leistungen aus der gesetzlichen Pflegeversicherung
- Davon sind ca. 755.000 Menschen in einer stationären Einrichtung untergebracht
- Fast 22 Milliarden Euro haben die sozialen Pflegekassen im Jahr 2012 für Pflegeleistungen aufgebracht
- Die Sachleistungen in den Pflegestufen betragen
  - Pflegestufe I 450 Euro
  - Pflegestufe II 1.100 Euro
  - Pflegestufe III 1.550 Euro

\* Quelle: Bundesministerium für Gesundheit

## 820 K Plus – bereits jetzt eine Erfolgsgeschichte

In den letzten Ausgaben des KODA Kompass haben wir Ihnen die Verbesserungen der kirchlichen Höherversicherung im neuen Tarif 820 K Plus vorgestellt. Wir können Ihnen nach Abschluss der Einführungsaktion berichten, dass der Tarif 820 K Plus von über 45.000 Personen gewählt wurde. Wir freuen uns, dass wir zusammen mit Ihren Arbeitgebern ein Produkt entwickelt haben, das offensichtlich den Erwartungen der kirchlichen Mitarbeiter und deren Angehörigen entspricht.

### Der Tarif 820 K Plus kann auch in Zukunft abgeschlossen werden

- von neuen kirchlichen Mitarbeitern in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung – ohne Risikoprüfung
- von kirchlichen Mitarbeitern, die länger als sechs Monate im kirchlichen Dienst arbeiten – mit Gesundheitsprüfung

Besuchen Sie uns auch im Internet unter [www.vkb.de/kirchen](http://www.vkb.de/kirchen)

### Die Mitarbeiter der Beihilfe- und Firmenversicherung beraten Sie gerne zu den Themen

- Beihilfe
- Kirchliche Höherversicherung
- Pflegetagegeldversicherung

**Rufen Sie uns an (0 89) 21 60-85 05**

Auch das sind

Berufe der Kirche

# Glocken- sachverständige

„Wehe, wenn der Turm beim Läuten wackelt....!“

Meist sind sie schon von Weitem sichtbar, unsere Kirchtürme, ganz unterschiedlich in ihrer Architektur. Die Glocken darin laden mit ihrem Geläut dazu ein, sich auf den Weg zu Gebet und Gottesdienst zu machen, ihr Klang ist unverwechselbar und für viele Menschen ein Stück Heimat.

Damit dies auch in Zukunft so bleibt, gibt es in der Kirche den Beruf der/des Glockensachverständigen. Neun von ihnen arbeiten derzeit in den sieben Diözesen Bayerns. Ihre Ausbildung haben diese Fachleute zum Beispiel in Regensburg an der Hochschule für katholische Kirchenmusik absolviert. Innerhalb von drei Jahren ist berufsbegeleitend in Theorie und Praxis mit einer Mentorin oder einem Mentor an der Seite für die zumeist aus dem Bereich der Kirchenmusik oder Architektur kommenden Studierenden vieles zu erlernen.

Da wären unter anderem Stimmgabelanalysen, Hören von Tonfolgen, Bestimmen fiktiver Geläute und das Begehen so manchen Turmes mit der Überprüfung von Glocken, Glockenstuhl und Glockenstube. Ganz begeistert erzählt die erst kürzlich ernannte Glockensachverständige der Diözese Würzburg, Katja Engert, von ihrer neuen Aufgabe. Sie hat die Verantwortung für etwa 1000 Kirchtürme mit rund 3000 Glocken und wird vor allem bei diversen Störungen aktiv. Diese reichen vom blauen Blitz, der aus dem Schaltkasten springt



*Damit die Kirchenglocken nicht verstummen – Glockensachverständige Katja Engert bei der Arbeit.*

*Foto: Pressestelle Diözese Würzburg*

bis dahin, dass die Glocken einfach nicht mehr läuten wollen. Dann schaut sie vor Ort nach, was zu tun ist.

Dabei ist für die gelernte Architektin die Sicherheit des Turmes beim Läuten das A und O.

Bis in die heutige Zeit gab es auch Kirchen ohne Geläut, wie die Würzburger Marienkapelle, deren Glocken im 2. Weltkrieg abgegeben werden mussten. Am 15. August 2013 war es allerdings soweit – die sechs neuen Glocken der Marienkapelle luden die Gläubigen erstmalig wieder zum Got-

tesdienst am Festtag Maria Himmelfahrt ein und für Generalvikar Dr. Hillenbrand als Rektor der Marienkapelle ging ein langgehegter Wunsch in Erfüllung.

Über dieses Glockenprojekt hat Katja Engert ihre Zulassungsarbeit verfasst und war fasziniert davon, hier alles von Anfang an planen und mitgestalten zu können.

Besonders berührt hat sie der Moment, als alle Glocken dann zum ersten Mal festlich geläutet haben.

Womit wir wieder beim Anfang wären...!

*Dorothea Weitz*

## Helfer ohne Hilfe

### Derzeit selten Freizeitausgleich für Wahlhelfer im kirchlichen Dienst

Die Empfehlung des bayerischen Innenministeriums an Körperschaften des öffentlichen Rechts, ihren Beschäftigten Freizeitausgleich zu gewähren, wenn sie als Wahlhelfer tätig werden, nahm die Mitarbeiterseite zum Anlass, einen entsprechenden Anspruch auf Freizeitausgleich zu beantragen. Aus dem Antrag wurde aller-

dings nichts, da die Dienstgebervertreter eine entsprechende Initiative ablehnten. Begründet wurde die Ablehnung damit, dass der Staat den kirchlichen Arbeitgebern die dadurch entstehenden Kosten nicht refinanzieren und die Durchführung der Wahlen eine rein staatliche Aufgabe sei. Wenn einem Mitarbeiter Freizeitausgleich von jeweils einem Tag gewährt wird, fällt für andere zusätzliche Arbeit an oder sie bleibt liegen. Dies muss ausgeglichen werden. Die Dienstgebervertreter wiesen allerdings auch darauf hin, dass die Sache neu zu verhandeln sei, wenn sich das Bayerische Gemeinde- und Landkreis-

wahlgesetz entsprechend ändert, dass betroffene Arbeitgeber einen finanziellen Ausgleich erhalten, wenn Beschäftigten ein Freizeitausgleich gewährt wird. Die Mitarbeiterseite wird Gespräche mit den im Bayerischen Landtag vertretenen Parteien anstreben, um diese über die Problematik zu informieren. Ziel sollte es sein, dass es zu einer Novellierung des Gesetzes kommt, damit bei künftigen Wahlen auch das Engagement kirchlicher Beschäftigter für Wahlen in gleicher Weise gewürdigt wird.

*Ludwig Utschneider*