

### ABD muss sozial bleiben

#### Mitarbeiterseite fordert Weiterführung der Kinderzulage

Leistungsorientiert und modern soll das neue Tarifrecht sein, das derzeit im öffentlichen Dienst entsteht. Soziale Komponenten, wie die Kinderzulage im Ortszuschlag, werden auslaufen. Die MitarbeitervertreterInnen in der KODA wollen für das kirchliche Tarifrecht ABD einen anderen Weg gehen und die Kinderzuschläge beibehalten.

Die Abschaffung der Kinderzulage hätte zur Folge, dass Väter und Mütter im neuen Vergütungssystem durchschnittlich 4,69 % Brutto weniger bekämen. Die Kinderzulage müsse bleiben, solange in Deutschland Kinder „Armutrisiko Nr. 1“ sind, so die Mitarbeiterseite der KODA.

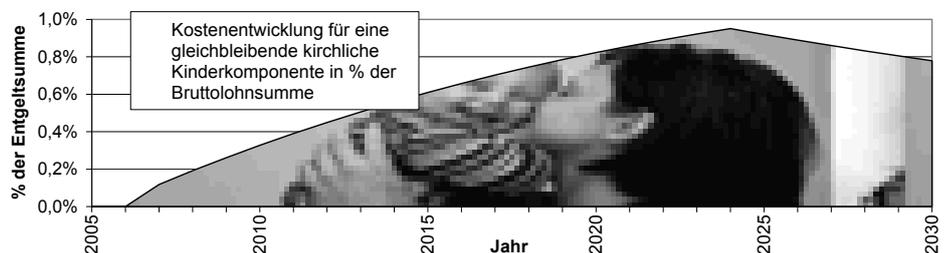
Die Tarifvereinbarungen des öffentlichen Dienstes sehen vor, jetzt gewährte Kinderzulagen als Besitzstand weiter zu zahlen. Für ab 1. Januar 2006 hinzukommende Kinder wird es nichts mehr geben. Das so gesparte Geld wird einem „Leistungstopf“ zufließen, aus dem be-

sonders leistungsfähige und engagierte MitarbeiterInnen zusätzliche Prämien und Zulagen erhalten. Mittelfristig sollen 8% der Gesamtlohnsumme über Leistungs-komponenten ausgeschüttet werden.

Im kirchlichen Dienst dürfe es kein Auspielen von Familie gegen Leistung geben, erklärte Dr. Eder, Sprecher der

KODA-Mitarbeiterseite. In die Bezahlung müssten soziale Aspekte einfließen. Der Plan der Mitarbeiterseite sieht im Kern vor, dass die Mittel für die Kinderzulage im kirchlichen Bereich weitergewährt und nicht in den Leistungstopf überführt werden. Das hätte nach Modellrechnungen zur Folge, dass Leistungsprämien im Bereich des ABD etwas geringer ausfallen würden (Kostenmaximum für eine gleichbleibende Kinderzulage ca. 2024. Nach einer Modellrechnung stünden dann 7,05 % statt 8 % für die Leistungsvergütung zur Verfügung).

Manfred Weidenthaler



**Kinderkomponente ist bezahlbar.** Zunächst Besitzstandsregelungen auslaufen, steigen die Kosten für die Beibehaltung der Kinderkomponente nur langsam. Nach einer Modellrechnung dürfte das Kostenmaximum ca. 2024 mit 0,95 % der Brutto Lohnsumme erreicht sein. Berechnung: M. Weidenthaler Foto: bilderbbox.com

### Gewerkschaften: Keiner bekommt weniger

Das Gerüst des künftigen Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD) ist fertig. Schwierig gestalten sich die Verhandlungen über die Details. Ziel der Gewerkschaften ist, dass jede/r zumindest das jetzige Gehalt als Besitzstand behält. Ein Problem ist die Überleitung von Beschäftigten, die noch Altersstufenerhöhungen vor sich haben, die es im neuen System nicht mehr geben wird. Durch Ausgleichszahlungen sollen Nachteile zumindest gemildert werden. Die Umstellung auf die neuen Entgelttabellen ist für den 1. Oktober 2005 vorgesehen.

Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hatte im Mai 2004 erreicht, dass die enge Anbindung des kirchlichen Dienstes an den öffentlichen Dienst beibehalten wird. Der sogenannte

Übernahmebeschluss der KODA besagt, dass das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes Grundlage für das kirchliche ABD bleibt.

#### KODA-Entscheidung nötig

Eine schwierige Situation wird eintreten, wenn der Freistaat Bayern den TVöD nicht unterzeichnet – wovon derzeit auszugehen ist. Für diesen Fall besagt der Übernahmebeschluss der KODA, dass baldmöglichst zu entscheiden ist, welches Tarifrecht des öffentlichen Dienstes künftig angewendet wird. Eine Klausel sichert den kirchlichen MitarbeiterInnen in der Übergangszeit die automatische Übernahme möglicher Lohnerhöhungen im TVöD.

Manfred Weidenthaler

### Themen

- **Neue Tagegelder**  
Unterm Strich mehr Geld
- **Kirchliche Schulen**  
Beihilfe auf einen Blick
- **Wenn der Schlüssel weg ist**  
Haftung und Versicherung im Dienst
- **Kindertagesstättengesetz**  
So funktioniert die neue Finanzierung
- **Entgeltumwandlung:** Steuergrenze
- **Ballungsraumzulage:** weitergeführt
- **Stichwort:** Personalakte
- **Das geht jeden an:**  
Mitarbeitervertretungswahlen 2005



Karin Jörg

Markus Schweizer

## Wechsel in der Redaktion

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

gerade frisch gewählt, hatte sich Karin Jörg 2003 auch gleich bereit erklärt, in der KODA Kompass-Redaktion mitzuarbeiten. Nach anderthalb Jahren hat sie sich nun entschlossen, neue Schwerpunkte in ihrer KODA-Arbeit zu setzen. Die Mitarbeiterseite und die Redaktion danken Karin Jörg für ihre Mitarbeit und ihren Einsatz und wünschen ihr Freude und Erfolg an neuen Aufgaben.

Zum Nachfolger wurde von den DienstnehmervertreterInnen Markus Schweizer aus der Diözese Eichstätt gewählt. Wir freuen uns, dass er gleich in dieser Ausgabe mit einem ausführlichen Beitrag über Haftung und Versicherung seinen journalistischen Einstand gibt.

Herzliche Grüße im Namen des  
KODA Kompass-Teams

*Manfred Weidenthaler*  
Manfred Weidenthaler  
Redaktionsleiter

### Kurz erklärt

**ABD:** „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tarifrecht für die bayerischen KirchenmitarbeiterInnen, ohne Caritas. Großteils mit dem BAT (Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes) übereinstimmend.

**Bayer. Regional-KODA:** „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Dienstnehmer- und DienstgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraft-Setzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

# Neue Tagegelder

Mehr Geld für die Mitarbeiter und weniger Kosten für die Dienstgeber

**B**is zu 21,50 Euro täglich bekamen MitarbeiterInnen als pauschale Entschädigung, wenn sie auf Dienstreise waren – auf dem Papier. Tatsächlich gelangten oft nur wenige Cent in die Tasche der Beschäftigten. Durch eine Änderung der Reisekostenordnung bleibt den MitarbeiterInnen künftig mehr, zugleich sinken die Ausgaben der Dienstgeber.

Hintergrund ist das Steuerrecht. Sind Tagegelder höher als die steuerlichen Verpflegungspauschalen, ist der überschüssende Teil steuer- und sozialversicherungspflichtig. Dazu kam, dass wenn Mahlzeiten frei waren, ein Teil des Geldes einbehalten wurde. Im Extremfall führte das zu der kuriosen Situation, dass Beschäftigte, die Tagegeld beantragten, netto sogar dazuzahlten.

### Mitarbeiteridee spart Steuern

Ein findiger Mitarbeiter aus dem Münchner Ordinariat gab den Hinweis: Wenn die KODA die Tagegelder so ändert, dass die Steuerpflicht entfällt, dann bekämen die meisten MitarbeiterInnen unter dem Strich mehr Geld. Seit 1. Januar gelten jetzt diese geänderten Tagegelder (siehe Tabelle). Eine Unterscheidung von Ein- und Mehrtagesreisen gibt es nicht mehr.

Zwei Beispiele: Eine Mitarbeiterin mit mittlerem Einkommen (50 % Steuer und Sozialversicherung) ist von Montag 7 Uhr bis Dienstag 19 Uhr unterwegs. Am 1. Tag bekommt sie kostenfrei Mittag- und Abendessen, am 2. Tag Frühstück und Mittagessen. Bisher zahlte der Dienstgeber 12,90 Euro, die Mitarbeiterin bekam netto 3,40 Euro raus. Nach den neuen Sätzen zahlt der Dienstgeber 6,50 Euro, fast 50 % weniger. Die Mitarbeiterin bekommt nun aber volle 6,50 Euro netto – also 91 % mehr.

Dauert die Dienstreise 4 Tage (Abreise 11 Uhr, Rückkunft 17 Uhr) und die gesamte Verpflegung ist frei, hätte sie netto 40 Cent bekommen, weitere gut 80 Cent (je nach

Steuersatz) hätte sie vom Finanzamt über die Einkommenssteuererklärung erhalten. Kosten für den Dienstgeber: 12,90 Euro. Nach der neuen Regelung bekommt die Mitarbeiterin 4,50 Euro netto (für den 1. Tag nichts, da der Abzug für freie Verpflegung höher als das Tagegeld; am 2. und 3. nichts, da der Abzug so hoch wie das Tagegeld; am 4. Tag 12 Euro minus 7,50 Euro). Weitere 8 Euro erhält sie vom Finanzamt. Den Dienstgeber kostet das Ganze 4,50 Euro.

### Bis 8 Stunden: notwendige Auslagen werden erstattet

Durch die Anpassung der Tagegelder an die steuerfreien Pauschalen entfällt das Tagegeld für Dienstreisen mit einer Dauer von mehr als sechs bis acht Stunden. Zum Ausgleich haben die betroffenen MitarbeiterInnen Anspruch auf Erstattung der nachgewiesenen notwendigen Auslagen für Verpflegung. Als notwendig sind Auslagen für Verpflegung anzusehen, wenn die Dienstreise den Zeitraum 11.30–14.00 Uhr oder den Zeitraum von 17.30–20.00 Uhr umfasst. **Beispiel: Eine Dienstreise, die um 7.00 Uhr morgens beginnt und bis 14.30 Uhr dauert, umfasst den Mittagszeitraum, daher werden Auslagen erstattet. Beginnt die Dienstreise um 5.30 Uhr und dauert nur bis 13.30 Uhr, gibt es keine Erstattung, da sie nicht die gesamte Mittagszeit umfasst.** Die durch Belege nachgewiesenen Kosten für Verpflegung werden erstattet, soweit sie 7,20 Euro nicht übersteigen. Von den maximal 7,20 Euro wird noch der amtliche „Sachbezugswert“ abgezogen. 2005 beträgt der Sachbezugswert 2,61 Euro für ein Mittag- oder Abendessen. *Franz Aigner*

### Die neuen Tagegelder

Reisedauer	Tagegeld*
ab 8 Std.	6 €
ab 14 Std.	12 €
genau 24 Std.	24 €

\* Werden freie Mahlzeiten gewährt, sind die Beträge in der Tabelle unten abzuziehen!

### Abzüge für freie Verpflegung

	unter 24 Std.	genau 24 Std.*
Frühstück	- 2,50 €	- 4,00 €
Mittagessen	- 5 €	- 10,00 €
Abendessen	- 5 €	- 10,00 €

Der Abzug kann nicht höher sein, als der Tagegeldanspruch für diesen Tag.  
\* „Genau 24 Std.“ betrifft mittlere Tage mehrtägiger Reisen, da der/die Beschäftigte von 0 Uhr bis 24 Uhr auf Dienstreise ist.

## Tippfehler

### Berufsschulreligionslehrer

Im Beitrag über den Bewährungsaufstieg von Dipl.-Theologen als ReligionslehrerInnen an Berufsschulen (Nr. 20, S. 2) wurde die Bewährungszeit falsch angegeben. Sie beträgt 15 Jahre. Wir bitten um Entschuldigung. *Redaktion*

# Entgeltumwandlung

## Steuerfreigrenze prüfen

Wer Entgeltumwandlung nutzt, sollte die neue Steuergrenze beachten. Die allgemeine Grenze für steuer- und sozialversicherungsfreie Umwandlung wurde auf 2.496 Euro für das Jahr 2005 angehoben (im Jahr 2004 waren es 2472 Euro).

Die Betriebsrente der meisten MitarbeiterInnen läuft über die Bayerische Versorgungskammer – „Zusatzversorgungskasse der Bayer. Gemeinden“. Für bei der Versorgungskammer Versicherte gilt: Die persönliche Freigrenze beträgt 2496 Euro minus 3 % des zusatzversorgungsfähigen Jahresbruttos von 2005 (bislang war der Satz 2,5 %).

Grund für den verminderten Freibetrag sind Sonderbeiträge des Dienstgebers zur Finanzierung der Zusatzversorgung, die steuerrechtlich wie eine Entgeltumwandlung behandelt werden.

Einen einfachen Excel-Rechner um die persönliche Freigrenze zu bestimmen finden Sie unter [www.kodakompass.de/rente](http://www.kodakompass.de/rente).

MitarbeiterInnen, die eine Entgeltumwandlungsvereinbarung seit Januar 2005 neu abgeschlossen haben, können möglicherweise höhere Freigrenzen nutzen. Infos unter [www.kodakompass.de/rente](http://www.kodakompass.de/rente).

*Franz Aigner, Manfred Weidenthaler*

# Ballungsraumzulage

## Dienst- und Wohnort zählt

Neue Bedingungen gelten seit Jahresbeginn für die Ballungsraumzulage. Jetzt müssen Dienstort und Hauptwohnsitz in einer der ausgewiesenen Ballungsraumgemeinden liegen. Die MitarbeiterInnen erhalten die Zulage von in der Regel 75 Euro für Vollbeschäftigte (Auszubildende 37,50 Euro) weiterhin unter den selben Voraussetzungen wie die Beschäftigten des Freistaats Bayern, so der Beschluss der Bayer. Regional-KODA. Gleiches gilt für die „Ergänzende Leistung für Kinder“ in Höhe von 20 Euro. Ein Verzeichnis der Ballungsraumgemeinden, die alle im Großraum München liegen, unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de).

*Redaktion*

## DAS STICHWORT

### Personalakte

Praktisch über jede/n kirchliche/n MitarbeiterIn gibt es beim Dienstgeber eine Personalakte. Sie soll dem Dienstgeber ein möglichst umfassendes Bild über die gesamte berufliche Laufbahn geben.

In einen Personalakt gehören laut Bundesarbeitsgericht „Urkunden und Vorgänge, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse eines Arbeitnehmers betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen“.

### Mitarbeiter darf einsehen

Wie mit Personalakten umzugehen ist, steht im ABD (§ 13, Teil A, 1.). Jede/r MitarbeiterIn hat das Recht die eigene Personalakte einzusehen, auch während der Dienstzeit und ohne besonderen Anlass und ohne Begründung. Das Einsichtrecht bezieht sich auf den gesamten Inhalt. Ort und Zeit der Einsichtnahme bestimmt der Leiter der Einrichtung. Der/die MitarbeiterIn ist befugt, Kopien zu fertigen.

Die Einsichtnahme ist auch durch Personen möglich, die vom Mitarbeiter beziehungsweise der Mitarbeiterin schriftlich dazu bevollmächtigt wurden. Der Dienstgeber kann aus dienstlichen

oder betrieblichen Gründen eine bevollmächtigte Person zurückweisen. Ob die Zurückweisung zulässig ist, kann gerichtlich überprüft werden.

Andere Personen, sogenannte „Dritte“, dürfen den Personalakt immer nur mit Zustimmung des/der Beschäftigten einsehen. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass eine unbefugte Einsichtnahme durch Dritte nicht möglich ist.

### Recht auf Gegendarstellung

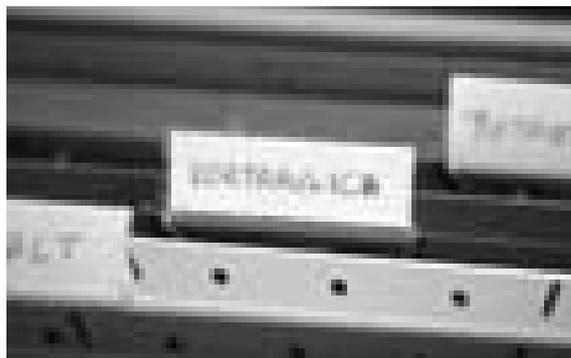
Die Unterlagen in der Personalakte sollten nummeriert sein, um ungerechtfertigtes Entfernen zu vereiteln. Unrichtige Akten müssen entfernt werden, zum

dienstlichen Posten geeignet ist oder nicht, kann von Natur aus unterschiedlich beurteilt werden. Daher muss die Äußerung des/der MitarbeiterIn ebenfalls zu den Akten. Für das Recht auf eine solche Gegendarstellung reicht es aus, wenn Behauptungen oder Beschwerden in der Zukunft einmal nachteilig werden können. Der Dienstgeber gibt dem/der MitarbeiterIn also Gelegenheit zur Stellungnahme und teilt dabei mit, ob er beabsichtigt, den Vorgang zur Personalakte zu nehmen. Nach der Anhörung entscheidet der Dienstgeber, ob er dies tatsächlich macht oder den Vorgang vernichtet.

Bei der Führung von Personalakten ist immer das „allgemeine Persönlichkeitsrecht“ zu beachten. Dieses wird verletzt, wenn der Personalakt nicht ordnungsgemäß geführt ist. So darf zum Beispiel eine gerichtliche Verurteilung eines/r MitarbeiterIn, die nicht in einem sachlichen Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit steht, nicht zum Personalakt genommen werden. Ob bestimmte Unterlagen in den Personalakt aufgenommen werden dürfen, ist sogar gerichtlich überprüfbar.

Die sechsmonatige Ausschlussfrist des ABD greift bei Streitigkeiten, die den Personalakt betreffen, nicht, da der Anspruch wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechtes kein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis ist. Der/die MitarbeiterIn kann jederzeit, auch erst nach Jahren, die Entfernung unzulässiger Akten verlangen.

*Dr. Joachim Eder*



*Nicht anrühlig. Ein gelegentlicher Blick in die Personalakte ist selbstverständliches Recht.*

*Foto: bilderbox.com*

Beispiel unberechtigte Abmahnungen und Verwarnungen.

Sollen Beschwerden und ungünstige oder nachteilige Behauptungen tatsächlicher Art in den Personalakt aufgenommen werden, muss der/die MitarbeiterIn vorher gehört werden (§ 13 Abs. 2). Eine Behauptung, ob beispielsweise jemand für einen

# Kirchliche Schulen: Beihilfe auf einen Blick

## Beihilfe für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen präzisiert

In der Vollversammlung der Lehrerkommission in der bayerischen Regional-KODA wurde der Personenkreis, der Beihilfe nach Tarif 820K und 814 erhält, nochmals präzisiert. Bei den Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft gibt es drei Gruppen mit unterschiedlichen Beihilfeberechtigungen. Auch die Beihilfetarife der Angehörigen hängen davon ab, welcher Gruppe die Lehrkraft angehört. Bestehen mehrere Beihilfeberechtigungen, weil auch der/die EhepartnerIn im kirchlichen oder öffentlichen Dienst steht, sind „Konkurrenzregelungen“ zu beachten. So sind Beihilfeansprüche aus einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst immer vorrangig.

Dr. Christian Spannagl

Lehrkraft mit **Versorgungszusage** erhält Beihilfe nach **Tarif 830** während der aktiven Zeit, in Elternzeit, im Sonderurlaub und im Rentenfall,

dann gilt für eine/n **berücksichtigungsfähige/n EhepartnerIn** und **berücksichtigungsfähige Kinder**, wenn der/die Betroffene jeweils

**in der gesetzlichen Krankenversicherung** versichert ist (egal ob pflicht- oder freiwillig), dass er/sie Leistungen nach **Tarif 820K und 814** erhält, auch wenn die Lehrkraft in Elternzeit oder Sonderurlaub ist oder Rente bezieht.

**privat teilversichert ist**, (EhepartnerIn ist teilversichert, wenn er/sie nichts oder wenig verdient, Einkommen < 18.000 €), dass er/sie ebenfalls **Tarif 830** erhält, auch wenn die Lehrkraft in Elternzeit oder Sonderurlaub ist oder Rente bezieht.

**privat vollversichert ist**, (EhepartnerIn ist in der Regel vollversichert, wenn das Einkommen ≥ 18.000 €) dass er/sie **Tarif 835** erhält, auch wenn die Lehrkraft in Elternzeit oder Sonderurlaub ist oder Rente bezieht.

Lehrkraft mit **Versorgungszusage** ist in der gesetzlichen Krankenkasse und erhält Beihilfe nach **Tarif 814 + 820K** oder ist privat vollversichert und erhält **Tarif 835**, jeweils während der aktiven Zeit, in Elternzeit, im Sonderurlaub und im Rentenfall,

dann gilt für eine/n **berücksichtigungsfähige/n EhepartnerIn** und **berücksichtigungsfähige Kinder**, wenn der/die Betroffene jeweils

**in der gesetzlichen Krankenversicherung** versichert ist (egal ob pflicht- oder freiwillig), dass er/sie Leistungen nach **Tarif 820K und 814** erhält, auch wenn die Lehrkraft in Elternzeit oder Sonderurlaub ist oder Rente bezieht.

**privat vollversichert ist**, dass er/sie **Tarif 835** erhält, auch wenn die Lehrkraft in Elternzeit oder Sonderurlaub ist oder Rente bezieht.

Lehrkraft **ohne** Versorgungszusage ist in der gesetzlichen Krankenkasse und erhält Beihilfe nach **Tarif 814 + 820K** oder ist privat vollversichert mit **Tarif 835**. In Elternzeit und im Sonderurlaub besteht nur Anspruch auf **Tarif 820K** bzw. **835**. (Lehrkräfte ohne Versorgungszusage haben einen Rechtsanspruch auf Beihilfe im Ruhestand nur, wenn eine einzelvertragliche Zusage durch den Anstellungsträger gegeben wird.) Bevor die Lehrkraft in Ruhestand tritt,

gilt für eine/n **berücksichtigungsfähige/n EhepartnerIn** und **berücksichtigungsfähige Kinder**, wenn der/die Betroffene jeweils

**in der gesetzlichen Krankenversicherung** versichert ist (egal ob pflicht- oder freiwillig), dass er/sie, solange die Lehrkraft im aktiven Dienst steht, Beihilfe nach **Tarif 820K und 814** erhält. Ist die Lehrkraft in Elternzeit oder im Sonderurlaub, besteht nur Anspruch auf **Tarif 820K**.

**privat vollversichert ist**, dass er/sie über die Lehrkraft während deren aktiver Dienstzeit (einschließlich Elternzeit und Sonderurlaub) **Tarif 835** erhält.

### Kinder im Studium

Privat versicherte **berücksichtigungsfähige Kinder** können bei Beginn eines Studiums wählen, ob sie in die gesetzliche studentische Krankenversicherung wechseln wollen, die deutlich günstiger ist als eine private beihilfekonforme Versicherung. Beim Wechsel in die gesetzliche Krankenversicherung erhalten sie automatisch 820K+814.

### Ihre KODA- VertreterInnen

*Diözese Augsburg*  
Karin Jörg 08 21/41 85 05  
Klaus Probst 0 90 75/60 35  
Johannes Reich 083 41/93 82 30

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

*Diözese Eichstätt*  
Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87  
Renate Ziller 084 21/5 02 48

*Erzdiözese München und Freising*  
Franz Aigner 089/55 25 16 90  
Martin Binsack 089/1 40 93 51  
Susanne Graßl 089/3 19 14 38  
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84

*Diözese Passau*  
Dr. Joachim Eder 085 07/92 26 03  
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

*Diözese Regensburg*  
Sandra Franke-Sperrer 09 41/5 97 23 05  
Birgitta Pompe 09 41/5 97 11 40

*Diözese Würzburg*  
Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16  
Beate Reisert 0 60 21/4 54 81 24

*Vertreter der Lehrerkommission*  
Reinhard Donhauser-Koci 085 45/7 01

Post-, Fax- und Email-Anschriften unter [www.kodakompass.de/dienstnehmer](http://www.kodakompass.de/dienstnehmer) oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

# Wenn der Schlüssel weg ist

Dienstgeber deckt viele Unfall- und Haftpflichtschäden ab – Umfang und Grenzen der Arbeitgeberhaftung

**W**o Menschen leben, arbeiten und sich engagieren, lauern Gefahren: Unfälle können passieren und Schäden entstehen. Im beruflichen Bereich sind viele Risiken abgedeckt. Dennoch gibt es Lücken, für deren Absicherung jede/r selbst verantwortlich ist.

Viele MitarbeiterInnen haben zusätzliche private Versicherungen, zum Beispiel Diensthaftpflicht- und Schlüsselversicherungen abgeschlossen. Teilweise handelt es sich dabei um Doppelversicherungen, und die sind überflüssig. Wer etwa im Beihilfetarif 820K versichert ist, genießt schon Krankenversicherungsschutz im Ausland. Eine zweite Auslandskrankenversicherung, die nicht mehr leistet als die erste, ist unnötig.

Im ABD ist geregelt, dass der Dienstgeber Schäden ersetzt, die der/die MitarbeiterIn anderen während der dienstlichen Tätigkeit zufügt, vorausgesetzt er/sie hat nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt – ausgenommen Kfz-Schäden. Darauf haben alle DienstnehmerInnen im Bereich der Bayer. Regional-KODA (ABD-Bereich) Anspruch, egal wo sie beschäftigt sind. Arbeitsrechtlicher Schutz besteht auch für Schäden, die der/die MitarbeiterIn dem Arbeitgeber zufügt und bei Arbeitsunfällen.

**Zusätzliche Versicherungen:  
Nicht bei jedem Dienstgeber**

Die bayerischen Diözesen haben darüber hinaus Versicherungen abgeschlossen, deren Schutz zum Teil über die arbeitsrechtlichen Ansprüche hinausgeht. Diese Sammelversicherungen gelten für die Beschäftigten der jeweiligen Diözese, der zugehörigen Kirchenstiftungen und der diözesanen Einrichtungen. **Nicht mitversichert sind in der Regel MitarbeiterInnen in rechtlich selbstständigen Einrichtungen wie Orden oder Vereinen.** Einzelne Einrichtungen haben eigene Versicherungen oder sind vertraglich in den Versicherungsschutz der Diözesen einbezogen. Auskünfte gibt der jeweilige Dienstgeber.

**Haftpflicht:  
Umfassender Schutz**

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) bestimmt „Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit,

die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des entstehenden Schadens verpflichtet“ (§ 823 Abs. 1).

In einem Arbeitsverhältnis nach ABD haftet der Dienstgeber für Schäden, die ein/e MitarbeiterIn in der Ausübung ihres/seines Dienstes einem Dritten zufügt, es sei denn, der/die MitarbeiterIn hat den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht. Dies gilt auch, wenn der/die Beschäftigte andere MitarbeiterInnen schädigt. Die Arbeitgeberhaftung besteht unabhängig davon, ob der Dienstgeber eine Versicherung abgeschlossen hat oder nicht. Hat er keine, muss er den Schaden aus dem Vermögen der Einrichtung begleichen.

Einen Schaden, den die/die MitarbeiterIn dem eigenen Dienstgeber zufügt, kann dieser von dem/der MitarbeiterIn nur ersetzt verlangen, wenn diese/r grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat.

Hat die/die MitarbeiterIn vorsätzlich gehandelt, haftet er/sie privat. Das gilt auch für grobe Fahrlässigkeit, soweit nicht eine weitergehende Versicherung besteht.

Um sich gegen die Kosten von Schadensfällen abzusichern, haben die bayerischen Diözesen Sammelhaftpflichtversicherungen abgeschlossen. Sie prüfen für die Dienstgeber die Haftungsansprüche und ersetzen gegebenenfalls den Schaden.

**Sonderfall Kfz-Haftpflicht**

Wer mit einem zulassungspflichtigen Kraftfahrzeug einen Schaden verursacht, ist automatisch durch die jeweilige Kfz-Haftpflicht geschützt. Daher sind diese Kfz-Haftpflicht-Schäden aus der Dienstgeberhaftung ausgenommen.

**Ehrenamt inklusive**

Die Sammelhaftpflichtversicherungen der Diözesen gehen über die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen hinaus:

- Mitversichert sind auch Fälle grober Fahrlässigkeit. Ein solcher Fall könnte etwa vorliegen, wenn eine Gemeindefereantin am Ende einer Meditation gestört wird, dadurch vergisst, eine Kerze zu löschen und ein Zimmerbrand entsteht. Die absolute Grenze für jeden Versicherungsschutz ist der bedingte Vorsatz. Dreht ein Mitarbeiter zum Beispiel den Wasserhahn nicht ab, weil es ihm letztlich egal ist, ob



Haftpflicht



Unfall



Kfz-Schaden



Schlüsselverlust

das Pfarrheim überschwemmt wird oder nicht, zahlt keine Versicherung mehr.

- Die Sammelhaftpflichtversicherungen erstrecken sich zusätzlich auf ehrenamtliche Tätigkeit im Auftrag der Kirche (etwa als LeiterIn einer Kommuniongruppe).

Schlüsselverlust:

Nicht bei grober Fahrlässigkeit

Auch der Verlust von dienstlichen Schlüsseln fällt unter die Dienstgeberhaftung nach ABD (Teil A, 1. § 14). Liegt keine grobe Fahrlässigkeit vor, ersetzt der Dienstgeber den Schaden – unabhängig davon, ob der Dienstgeber für diesen Fall eine Schlüsselversicherung abgeschlossen hat. Doch auch hier gilt, der/die MitarbeiterIn muss sorgfältig mit den Schlüsseln umgehen. Grobe Fahrlässigkeit kann schon vorliegen, wenn Schlüssel im Handschuhfach eines Autos aufbewahrt werden – selbst wenn das Handschuhfach abgesperrt ist.

## VERSICHERUNGEN ERLEICHTERN ...



Karikatur: R. Maier

... DAS LEBEN – MIT SICHERHEIT!

Manche Bistümer – so die Erzdiözese München und Freising – haben eine Versicherung abgeschlossen, die zusätzlich Schlüsselverlust während ehrenamtlicher Tätigkeit im Auftrag der Kirche absichert. Andere – so das Bistum Eichstätt – haben im ehrenamtlichen Bereich nur den Verlust von Schließanlagen Schlüsseln versichert.

**Tipp:** Aufgrund der weitgehenden tariflichen Haftungsfreistellung und des gegebenenfalls recht umfassenden Versicherungsschutzes über die diözesanen Sammelversicherungen sollten MitarbeiterInnen genau prüfen, ob der Abschluss einer

## Dienstgeberhaftung nach ABD

### ABD Teil A, 1. § 14 Haftung

- (1) Der Mitarbeiter hat einen vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachten Schaden im Rahmen des allgemeinen Haftungsrechts dem Arbeitgeber zu ersetzen.
- (2) Fügt der Mitarbeiter in Ausübung seines Dienstes weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einem Dritten Schaden zu, tritt der Arbeitgeber für den verursachten Schaden ein, soweit es sich nicht um KFZ-Schäden handelt.
- (3) Verursacht der Mitarbeiter während einer Dienstfahrt weder vorsätzlich noch grob fahrlässig einen Schaden, ersetzt der Arbeitgeber den am KFZ des Mitarbeiters entstandenen Schaden. Hat der Mitarbeiter für sein KFZ eine Fahrzeugteilverversicherung abgeschlossen, erstattet der Arbeitgeber bei Teilkaskoschäden nur den Selbstbeteiligungsanteil, den der Mitarbeiter zu tragen hat.

### privaten Diensthaftpflichtversicherung und Schlüsselversicherung notwendig ist.

Keinen Schutz bieten die Sammelhaftpflichtversicherungen im privaten Bereich. Dieses Risiko kann nur durch eine eigene Privathaftpflicht abgedeckt werden.

Unfall:

Sicherheit mit Grenzen

Ein Unfall ist ein Ereignis, das (wenn auch nur zufällig) plötzlich und von außen bei einer Person unfreiwillig eine Gesundheitsschädigung hervorruft und sich so von einer Krankheit unterscheidet.

Erleidet ein/e Beschäftigte/r einen Arbeitsunfall, hat er/sie Anspruch auf Entschädigung über die gesetzliche Unfallversicherung (Sozialgesetzbuch VII).

Diese Pflichtversicherung gewährt auch Schutz auf dem direkten Weg zur und von der Arbeitsstätte. Sie kommt unter anderem für ärztliche Behandlungen, Maßnahmen der Rehabilitation und notwendige Umschulungen auf. Bei Erwerbsunfähigkeit zahlt sie eine Rente, im Todesfall Hinterbliebenenrente. Ausführliche Informationen über die Leistungen gibt es bei den Berufsgenossenschaften, im Internet unter [www.hvbg.de](http://www.hvbg.de). Der Schutz durch die gesetzliche Unfallversicherung besteht für alle ArbeitnehmerInnen, egal bei welchem Arbeitgeber sie beschäftigt sind.

Anfang 2005 wurde die gesetzliche Unfallversicherung auf viele ehrenamtliche Tätigkeiten ausgedehnt. Auch solche im Auftrag der Kirche – zum Beispiel Betreuer beim Ministrantenausflug – sind erfasst.

Zusätzlich zu den Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung können bei dienstlichen Unfällen im Fall von Invalidität oder Tod Leistungen der zusätzlichen Unfallversicherung der Diözesen kommen. Dabei errechnet sich die Höhe der Leistung aus der vereinbarten Versicherungssumme und dem Grad der unfallbedingten Invalidität. Beispielsweise erhält ein verheirateter Mitarbeiter der Erzdiözese München und Freising mit zwei Kindern bei eingetretener Vollinvalidität aus dieser zusätzlichen Versicherung 92.400 Euro („Invalidität verheiratet“ + 2 x „Kinderzuschlag-Invalidität“, siehe Tabelle).

**Tipp:** Die oben genannten Versicherungen zahlen bei dienstlichen Unfällen. Daher kann eine zusätzliche private Unfallversicherung geboten sein. Auch eine Berufsunfähigkeitsversicherung kann in Betracht kommen. Diese Versicherung zahlt, wenn der eigene Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann – ein Risiko, das durch den Dienstgeber nicht abgedeckt ist.

Fahrzeugschaden:

Nur genehmigte Fahrten

Verursacht der/die MitarbeiterIn einen Verkehrsunfall, ersetzt nach § 14 Abs. 3 ABD der Dienstgeber Sachschäden am dienstlich verwendeten Privat-Pkw des/der Beschäftigten in voller Höhe. Dienstfahrten müssen dabei betriebsüblich (am besten schriftlich) angeordnet oder vorher genehmigt worden sein. Die meisten Beschäftigten müssen jede Dienstfahrt einzeln genehmigen lassen, für einige – zum Beispiel im pastoralen Bereich – bestehen pauschale Genehmigungen. Wer sich nicht sicher ist, welche Regelung für ihn gilt, sollte sich beim Dienstgeber erkundigen. Fahrten von der Wohnung zum Arbeitsplatz sind in aller Regel keine Dienstfahrten, sondern Privatfahrten.

## Leistungen der zusätzlichen diözesanen Unfallversicherungen

	Tod – ledig	Tod - verheiratet	Kinderzuschlag - Tod	Invaldität - ledig	Invaldität - verheiratet	Kinderzuschlag - Invaldität	kosmetische Operationen	Bergungs- kosten
<b>Erzd. München und Freising</b>	2.600	5.200	2.600	41.000	82.000	5.200	5.000	5.000
<b>übrige bayer. Diözesen</b>	2.600	5.200	2.600	20.500	41.000	5.200	5.000	5.000

Die zusätzliche Unfallversicherung gilt für Beschäftigte der Ordinariate, der Kirchenstiftungen und diözesaner Einrichtungen. Nicht versichert sind in der Regel Beschäftigte rechtlich selbstständiger Träger wie Orden oder Vereine.

Hat der/die Beschäftigte eine private Vollkasko- oder Teilkaskoversicherung abgeschlossen, müssen Teilkaskoschäden über die eigene private Versicherung abgewickelt werden. Der Dienstgeber ersetzt die üblicherweise für Teilkaskoschäden vereinbarte Selbstbeteiligung; eine Rückstufung und damit höhere Beiträge gibt es bei Teilkaskoschäden nicht. Manche Dienstgeber schreiben vor, dass für Dienstfahrten nur Kfz benutzt werden dürfen, für die eine Teilkaskoversicherung besteht.

Selbstverständlich gilt auch hier: Wurde der Schaden grob fahrlässig (etwa durch Trunkenheit) oder vorsätzlich verursacht, hat er/sie keine Ansprüche.

Die Diözesen haben sich gegen von ihren Beschäftigten verursachte Schäden mit einer Vollkaskoversicherung abgesichert.

### Rabattverlustversicherung: Zusätzliche Sicherheit

Wer mit seinem PKW einen Kfz-Haftpflichtschaden verursacht, verliert einen Teil seines Schadenfreiheitsrabatts und muss dann höhere Versicherungsbeiträge zahlen. In der Erzdiözese München und Freising besteht für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2003 begann, eine Rabattverlustversicherung. Andere Beschäftigte und Ehrenamtliche, die durch die Dienst-Fahrzeugversicherung der Diözesen erfasst sind, können über die AnsprechpartnerInnen in den jeweiligen Ordinariaten auf eigene Kosten eine Rabattverlustversicherung abschließen (Jahresbeitrag derzeit 17,75 Euro). Diese Versicherungen gleichen höhere Beiträge nach einem Schadensfall aus.

### Freiwillige Fortbildungen: In jedem Fall Schaden melden

Im ABD wird unterschieden zwischen „angeordneten Fortbildungen“ (Pflichtfortbildungen) und freiwilligen Fortbildungen. Die Teilnahme an einer angeordneten Fortbildung ist Dienst, der/die MitarbeiterIn ist im vollen Umfang durch ABD und gegebenenfalls Versicherungen

geschützt. Das gilt ebenso für Dienstfahrten zu einer solchen Fortbildung. Angeordnet ist eine Fortbildung, wenn der Dienstgeber den/die MitarbeiterIn hinschickt, er/sie also verpflichtet ist, an der Veranstaltung teilzunehmen.

Bei freiwilligen Fortbildungen muss der/die MitarbeiterIn damit rechnen, dass im konkreten Fall kein Anspruch auf Dienstgeberhaftung oder Versicherungsschutz besteht. Auch wenn der Dienstgeber die Teilnahme an solchen Fortbildungen fördert (indem er den/die MitarbeiterIn vom Dienst freistellt und eventuell Kosten übernimmt), werden sie dadurch allein noch nicht zu einer dienstlichen Veranstaltung. Gegebenfalls sind auch von einzelnen Einrichtungen erlassene Bestimmungen zu beachten.

**Tipp: MitarbeiterInnen sollten einen Schaden während einer freiwilligen Fortbildung auf jeden Fall ihrem Dienstgeber melden – der Dienstgeber kann dann abklären, ob im konkreten Fall Schutz besteht.**

### Schaden sofort melden

Gleichum welchen Schaden es sich handelt, der/die MitarbeiterIn ist verpflichtet, den Schaden unverzüglich – also so schnell als möglich – dem Dienstgeber zu melden. Dabei sollten bereits die wichtigsten Umstände angegeben werden:

- Was ist passiert?
- Wann und wo ist es passiert?
- War es während dienstlicher oder ehrenamtlicher Tätigkeit?
- Wie ist es passiert?

### Infos

Dienstgeberhaftung nach

ABD gilt für jeden und jede ABD-MitarbeiterIn in gleicher Weise. Gleiches gilt für die gesetzliche Unfallversicherung. Die zusätzlichen Versicherungen der Diözesen unterscheiden sich jedoch im Detail. Die einschlägigen amtlichen Veröffentlichungen sollten unbedingt beachtet werden. Als Ansprechpartner stehen Fachleute der Rechts- bzw. Versicherungsabteilung des jeweiligen Ordinariats zur Verfügung.

### Tipps zum Weiterlesen

- „Gut versichert“, ein Ratgeber der Verbraucherzentralen (235 Seiten, 9,80 Euro). Über die „Verbraucherzentrale NRW; Zentralversand“; Aderstraße 78; 40215 Düsseldorf, im Internet unter [www.verbraucherzentrale-bayern.de](http://www.verbraucherzentrale-bayern.de) (Rubrik Ratgeber anklicken)
- „Zu Ihrer Sicherheit. Unfallversichert im Ehrenamt“. Kostenlos beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Bestell-Tel.: 01 80/51 51 51 0 (Bestell-Nr. A 329; 12 Ct/min) oder unter [www.bmgs.bund.de](http://www.bmgs.bund.de) (Rubrik Publikationen anklicken)
- Von einzelnen Anbietern unabhängig ist die Internetseite des Gesamtverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft [www.versicherungen-klipp-und-klar.de](http://www.versicherungen-klipp-und-klar.de)

Markus Schweizer

## Ansprechpartner in den Ordinariaten

Diözese	Ansprechpartner	Fundstellen / Informationen
<b>Augsburg</b>	Hr. Weber 08 21/31 66-5 15	Merkblatt „Übersicht der diözesanen Sammelversicherungsverträge“
<b>Bamberg</b>	Fr. Müller 09 51/5 02-2 86	Informationsheft „Bestehende Versicherungen der Erzdiözese Bamberg“
<b>Eichstätt</b>	Fr. Harrer 0 84 21/50-2 18	Eine Veröffentlichung ist in Vorbereitung
<b>München u. Freising</b>	Fr. Wild 0 89/21 37-12 98	Amtsblatt 11/2003, auch unter <a href="http://www.kodakompass.de/haftung">www.kodakompass.de/haftung</a>
<b>Passau</b>	Hr. Fuchs 08 51/3 93-2 07	„Informationen zum Versicherungsschutz der Diözese Passau“
<b>Regensburg</b>	Fr. Gürtler 09 41/5 97-11 14	Amtsblatt 9/2003; mit Zusatzinfos: <a href="http://www.bja-regensburg.de/versicherung">www.bja-regensburg.de/versicherung</a>
<b>Würzburg</b>	Hr. Schnabel 09 31/38 6-2 38	Würzburger Diözesanblatt 1991 Heft 2; Überarbeitung ist in Vorbereitung

# „Die Hilfe für unsere Kunden ist rasch angelaufen“



**Das Seebeben in Südasien hat die Weltöffentlichkeit tief erschüttert. Unter den Betroffenen waren auch Kunden der Bayerischen Beamtenkrankenkasse, darunter auch kirchliche Beihilfeversicherte. KODA Kompass befragte dazu Robert Baresel, den Vorstandsvorsitzenden der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG, der privaten Krankenversicherung der Versicherungskammer Bayern.**

**KODA Kompass:** Herr Baresel, was können Sie uns zum Krisenmanagement der Bayerischen Beamtenkrankenkasse nach der Flutkatastrophe und zur Heimholung betroffener Versicherter berichten?

**Baresel:** Die Hilfe für unsere Kunden in den betroffenen Regionen ist sehr rasch angelaufen. Dank der professionellen Organisation unseres Assistance-Partners, der ÖRAG Service GmbH, die uns bei der Abwicklung unterstützt, konnten wir in kurzer Zeit alle, zum Teil schwerverletzten Versicherten, sicher nach Deutschland bringen.

**KODA Kompass:** Inwiefern waren auch kirchliche Mitarbeiter als Kunden der Bayerischen Beamtenkrankenkasse betroffen?

**Baresel:** Abgeschlossen haben die Betroffenen ihre Auslandsreise-Krankenversicherung bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse. Diese ist für kirchliche Mitarbeiter als Tarifleistung im Tarif 820K enthalten, kann aber auch als Einzelpolice oder Baustein in einer Zusatzversicherung abgeschlos-

sen werden. Zudem ist sie in vielen Kreditkarten der Sparkassen als Leistung integriert. Letztlich haben wir unsere Kunden gemeinsam mit der ÖRAG Service GmbH aus dem Krisengebiet nach Hause gebracht. Wir wissen inzwischen, dass in einigen Fällen kirchliche Mitarbeiter betroffen waren.

**KODA Kompass:** Welche Kosten können für einen Rücktransport entstehen?

**Baresel:** Rund 15 000 bis 20 000 Euro kostet der Rücktransport eines Verletzten aus diesen Regionen in das Heimatland. Müssen Schwerverletzte mit einem Ambulanzflieger ins Heimatland transportiert werden, kostet das für max. zwei Verletzte sogar fast 80 000 Euro. Doch sind es nicht nur diese Kosten, die eine Auslandsreise-Krankenversicherung unverzichtbar machen. Hinzu kommen noch die z.T. ebenfalls sehr hohen Kosten für die stationäre Behandlung im Katastrophenland. Darüber hinaus ist vor allem die professionelle Hilfe im Notfall von großer Bedeutung. In Südasien stand für die Bayerische Beamtenkrankenkasse die ÖRAG Service GmbH in ständigem Kontakt mit ihren eigens in das Krisengebiet entsandten Ärzten, dem Auswärtigen Amt, den verschiedenen Hilfsorganisationen und anderem medizinischen Fachpersonal. Keine Privatperson verfügt im Ernstfall über ein solch umfangreiches Netzwerk und das nötige Know-how. Hinzu kommt die persönliche Betroffenheit. Umso wichtiger, wenn man auf professionelle Hilfe zählen kann.

**KODA Kompass:** Die professionelle Hilfe lässt darauf schließen, dass die Seebeben-Katastrophe nicht die erste Krisensituation war, die Sie meistern mussten?

**Baresel:** Die Bayerische Beamtenkrankenkasse hat das Krisenmanagement für ihre Kunden in der ÖRAG Service GmbH gebündelt. Dass dieses Management gut funktioniert, zeigt nicht nur das erschütternde Seebeben in Südasien. Die ÖRAG Service GmbH ist im Umgang mit schlimmen Notfällen erprobt. So unterstützte sie bei den Terroranschlägen in Bali und Djerba, aber auch bei den Busunglücken in Lyon und Siofok (Ungarn) und kümmerte sich intensiv um die Betroffenen und Verletzten vor Ort.

**KODA Kompass:** Bisher haben wir über den Bereich Krankenversicherung gesprochen. Welche Versicherungsbereiche können noch betroffen sein?

**Baresel:** Zum einen die Reiseversicherung. Hier können zu den Leistungen für Heilbehandlungen und Rücktransport noch Leistungen für verlorenes Gepäck oder Todesfallleistungen aus der Reiseunfallversicherung kommen. Sind Betroffene verstorben, so werden je nach Absicherung auch Leistungen aus Lebens- oder Unfallversicherungen gezahlt. Diese Leistungen sind jedoch in der kirchlichen Beihilfeversicherung nicht enthalten und müssten gesondert abgesichert werden. Ausführliche und kompetente Informationen hierzu gibt die Versicherungskammer Bayern. Darüber hinaus kommen auf die gesetzliche Krankenversicherung Kosten für die Behandlungen von betroffenen Kassenmitgliedern in Deutschland zu. Gleiches gilt natürlich für die privaten Krankheitskostenvoll- oder Zusatzversicherungen, sowohl im ambulanten, als auch im stationären Bereich. Und schließlich werden in etlichen Fällen auch die Unfall- und Berufsunfähigkeitsversicherungen für Leistungen an die Betroffenen aufkommen.

**KODA Kompass:** Vielen Dank für das Gespräch.

# Mehr als 80 Kunden zurückgeholt



## Servicepartner der Bayerischen Beamtenkrankenkasse reagierte mit gesonderter Katastrophen-Gruppe auf die Flutwelle

Seit dem zweiten Weihnachtsfeiertag gingen die Bilder und Berichte der unvorstellbaren Flutkatastrophe in Südostasien durch die Medien. Auch Kunden der Bayerischen Beamtenkrankenkasse, die in der Region Urlaub machen wollten, waren unter den Betroffenen.

Für die Betreuung ihrer Kunden arbeiten die Versicherungskammer Bayern und ihre private Krankenversicherung, die Bayerische Beamtenkrankenkasse AG, im Rahmen ihrer Auslandsreise-Krankenversicherung mit dem Assistance-Dienstleister ÖRAG Service GmbH zusammen. Diese war unmittelbar in die Koordination der Hilfsmaßnahmen in Asien eingebunden. Eine gesonderte Katastrophen-Gruppe sowie ein eigens entsandtes Ärzteteam vor Ort kümmerten sich rund um die Uhr um Verletzte, Angehörige und die Kommunikation mit den Behörden. Die ÖRAG Service GmbH organisierte die schnellen Hilfeleistungen für erkrankte oder verletzte Urlauber. Das geht von der Kostenübernahme über die Vermittlung eines deutschsprachigen Arztes, der Diagnosen übersetzt und erläutert, bis hin zu Rücktransporten in Ambulanzflugzeugen, den flie-

genden Intensivstationen für einzelne Patienten in ärztlicher Begleitung. Was im jeweiligen Fall getan werden musste, wurde je nach Erkrankung mit den behandelnden Ärzten vor Ort und dem Abklärungsteam der ÖRAG-Ärzte besprochen.

85 Kunden der Sparkassen-Finanzgruppe, darunter auch Kunden der Bayerischen Beamtenkrankenkasse, hat die ÖRAG Service GmbH zum Teil schwer verletzt nach Deutschland zurückgeholt. Wie auch über die Medien bekannt wurde, waren beispielsweise die Krankenhäuser in den betroffenen Regionen Thailands seit dem Seebeben völlig überlastet. Eine ausreichende medizinische Betreuung nach westlichem Standard war vor Ort daher, unabhängig vom Grad der Erkrankung oder Verletzung, kaum zu gewährleisten. In Abstimmung zwischen der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG und der ÖRAG Service GmbH konnten innerhalb der ersten Tage nach der schrecklichen Katastrophe alle Kunden, die sich direkt bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse, der ÖRAG Service GmbH oder über ihre Angehörigen gemeldet haben, so schnell es möglich war, zurückgeholt werden.

Während einige das Beben leicht verletzt überstanden haben, wurden über die ÖRAG Service GmbH auch rund

22 schwer Verletzte und drei Todesfälle zurückgeführt. Dazu wurden sowohl der Lazarett-Airbus „MedEvac“ der Bundeswehr als auch Sondermaschinen der Reiseveranstalter und eigens organisierte Ambulanzflüge eingesetzt. Doch noch immer gelten elf Kunden als vermisst.

Die ÖRAG Service GmbH hat kurz nach Bekanntwerden der Folgen des Seebebens sofort ein 20-köpfiges spezielles Katastrophen-Team gebildet. Die meisten deutschen Touristen hielten sich zu diesem Zeitpunkt im thailändischen Phuket oder Khao Lak auf. Um Betreuung und Koordination auch vor Ort leisten zu können, wurde zusätzlich ein eigenes medizinisches Team in das Gebiet entsandt, das in den Krankenhäusern nach den Kunden gesucht hat und sich um die medizinische Abklärung kümmerte.

Den Krankenhäusern in den Touristenhochburgen ist die ÖRAG Service GmbH als Ansprechpartner in Krankheitsfällen deutscher Urlauber bekannt. Die Listen der Patienten in Thailand wurden dann auch unmittelbar an das Unternehmen gefaxt, so dass Kostenzusagen und Hilfeleistungen, wie Rücktransporte schnellstmöglich abgewickelt werden konnten.

# So funktioniert das Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz

Völlig neue Grundlage für die Finanzierung ab 2006

Im Februar 1997 billigte das bayerische Kabinett einen Drei-Stufen-Plan der damaligen Sozialministerin Barbara Stamm zur Weiterentwicklung der Kindertageseinrichtungen. Den Auftrag, Vorschläge zur Neugestaltung der Förderrichtlinien sowie der Qualitätssteuerung auszuarbeiten, erhielt das „Institut für soziale und kulturelle Zusammenarbeit“ (ISKA) in Nürnberg. 2002 und 2003 wurden die entwickelten Fördergrundsätze in den Kindertagesstätten des Landkreises Landsberg am Lech (Diözese Augsburg), in der Stadt Bayreuth sowie in einzelnen Einrichtungen des Landkreises Bayreuth (Erzdiözese Bamberg) erprobt. Mit mehreren Einrichtungen war die katholische Kirche, die von den 5.974 Kindergärten (Stand 01.01.2003) in Bayern 2.435 betreibt, beteiligt.

Parallel dazu wurde ein Bayerischer Erziehungs- und Bildungsplan erarbeitet, der zur Zeit in 106 Modelleinrichtungen auf seine Umsetzungsmöglichkeiten hin überprüft wird.

## Einheitliches Gesetz für alle Kindertageseinrichtungen

Auf Grundlage der Erfahrungen an den Modellstandorten legte das Staatsmi-

nisterium für Arbeit, Sozialordnung, Familie und Frauen im September 2004 den Entwurf eines Kindertagesstättengesetzes vor. Nach Anhörung der Verbände stimmte das Kabinett dem Entwurf am 18.01.2005



**Herausforderung.** Trotz flexibler Buchungszeiten bleibt bewährte Gruppenarbeit auch in Zukunft möglich. Foto: bilderbox.com

zu. Das In-Kraft-Treten des Gesetzes unter dem Namen „Bayerisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz“ (BayKiBiG) ist zum 01.06.2005 vorgesehen.

## Pauschale pro Kind löst Gruppenförderung ab

Mit dem neuen BayKiBiG wird erstmals in Bayern eine einheitliche Grundlage für alle Formen von Kindertageseinrichtungen der Jugendhilfe (Kindergärten,

Krippen, Horte, Kinderhäuser, Netze für Kinder) und der Tagespflege gebildet.

Kernstück wird die Reform der Finanzierung sein. Nach dem geltenden Kindergartengesetz (BayKiG) werden die Kosten des pädagogischen Personals eines freigemeinnützigen Trägers – wozu die Kirche zählt – von Staat und Kommune zu je 40% gefördert. Das neue BayKiBiG sieht kindbezogene Förderung vor:

- Finanziert wird nicht mehr pro Gruppe, sondern pro Kind.
  - Die Höhe der Finanzierung hängt von der Betreuungszeit des Kindes ab. Je länger das Kind in der Einrichtung anwesend ist, desto höher die Förderung.
  - Für Kinder, die mehr pädagogischen Aufwand erfordern (behinderte Kinder, unter dreijährige Kinder, Schulkinder, Kinder aus Familien nicht-deutschsprachiger Herkunft), wird eine erhöhte Förderung geleistet.
  - Die Finanzierung erfolgt als Leistungspauschale statt als Kostenerstattung.
- An der Leistungspauschale beteiligen sich Staat und Kommune zu gleichen Teilen, wobei sich der Förderanspruch eines freigemeinnützigen Trägers gegen die Gemeinde richtet, der ihrerseits Förderung vom Staat zusteht.

## Die neue „Förderformel“

$$\text{„Basiswert“} \times \text{„Faktor pädagogischer Aufwand“} \times \text{„Faktor Buchungszeit“} = \text{Förderbetrag pro Kind}$$

2003 betrug der Basiswert im Modellversuch 753,80 Euro. Der Basiswert ist der Zuschuss, der für ein Regelkind bei vierstündiger Betreuung pro Jahr gezahlt wird.

Er soll jährlich unter Berücksichtigung der Entwicklung der Personalkosten angepasst werden.

Quelle: ISKA. Die Angaben entsprechen dem derzeitigen Gesetzentwurf.

- 1,0 bei „Regelkindern“ (Kinder von 3 Jahren bis zum Schuleintritt),
- 4,5 bei behinderten Kindern,
- 2,0 bei unter dreijährigen Kindern,
- 1,2 bei Schulkindern
- 1,3 bei Kindern aus Familien nicht-deutschsprachiger Herkunft,
- 1,3 bei Kindern in Tagespflege.

Nutzungszeit	„Faktor Buchungszeit“
2 bis < 3 Std.	0,75
3 bis 4 Std.	1,00
> 4 bis 5 Std.	1,25
> 5 bis 6 Std.	1,50
> 6 bis 7 Std.	1,75
> 7 Std.	2,00

## Jährliche staatliche Förderung pro Kind in Euro

Alle Zahlen beziehen sich auf den Modellversuch 2003

	„Faktor päd. Aufwand“ >	Regelkind	behindert	Sprachfaktor	0-3-Jährige	Schulkind im Hort
	1	1	4,5	1,3	2	1,2
<b>Nutzungszeit*</b>	„Faktor Buchungszeit“ >					
<b>2- &lt; 3 Std.**</b>	0,75	565,35 €	2.544,08 €	734,96 €	1.130,70 €	---
<b>3 - 4 Std.</b>	1,00	753,80 €	3.392,10 €	979,94 €	1.507,60 €	904,56 €
<b>&gt; 4 - 5 Std.</b>	1,25	942,25 €	4.240,13 €	1.224,93 €	1.884,50 €	1.130,70 €
<b>&gt; 5 - 6 Std.</b>	1,50	1.130,70 €	5.088,15 €	1.469,91 €	2.261,40 €	1.356,84 €
<b>&gt; 6 - 7 Std.</b>	1,75	1.319,15 €	5.936,18 €	1.714,90 €	2.638,30 €	1.582,98 €
<b>&gt; 7 Std.</b>	2,00	1.507,60 €	6.784,20 €	1.959,88 €	3.015,20 €	1.809,12 €

\* Entscheidend war im Modellprojekt nicht die minutiös registrierte Anwesenheit, sondern die Betreuungszeit des Kindes „in der Regel“.

\*\* Die Nutzungszeitkategorie „2 - < 3 Std.“ fand im Modellversuch nur Anwendung für: • Kinder in Kinderkrippen; • 0 bis unter 3-jährige Kinder in Kindergärten; • Schulkinder, die nach der Schule in Kindergärten betreut werden  
Quelle: ISKA

### Kernzeiten weiterhin möglich

Art. 21 Abs. 4 des Gesetzentwurfes eröffnet den Trägern die Möglichkeit, Mindestbuchungszeiten von 20 Stunden je Woche beziehungsweise 4 Stunden täglich und deren zeitliche Lage vorzugeben. Kernzeiten, in denen alle Kinder gleichzeitig anwesend sind, bleiben möglich.

### Mindestzahl pädagogischer Mitarbeiter

In der neuen Förderung löst ein „Anstellungsschlüssel“ den „Personal-Gruppen-Schlüssel“ ab. Der Anstellungsschlüssel besagt, wie viele regelmäßige Betreuungsstunden von Kindern auf eine Arbeitsstunde des pädagogischen Personals entfallen. Er errechnet sich aus der Summe der täglichen Betreuungszeit aller Kinder geteilt durch die Summe der täglichen Arbeitszeit des pädagogischen Personals.

Beispiel: 6 Kinder mit täglich im Schnitt 5 Stunden Betreuungszeit, 10 Kinder mit 6 Stunden, 5 Kinder mit 7 Stunden und 4 Kinder mit 8 Stunden werden betreut von zwei Kräften mit jeweils 38,5 Wochenstunden. Das sind zusammen 157 Buchungstunden pro Tag. Dieser Wert wird durch die Arbeitszeit der beiden Mitarbeiter (zusammen 15,4 Stunden pro Tag) geteilt. Es ergibt sich ein Anstellungsschlüssel in Höhe von 1:10,2. Auf jede Arbeitsstunde einer pädagogischen Kraft entfallen in dieser Einrichtung somit 10,2 Betreuungsstunden von Kindern.

Dieses Verhältnis ist keine reine Personen-Kind-Relation („eine Kraft auf 10,2 Kinder“). Schließlich werden alle Tätigkeiten außerhalb der Gruppe („Verfügungszeiten“) bei der Berechnung des Anstellungsschlüssels nicht gesondert ausgewiesen. Im Modellprojekt wurde mit einem Mindestanstellungsschlüssel von 1:12,5 und einem empfohlenen Schlüssel von 1:10 gearbeitet. Die Modellkommission hat eine Anhebung dieses Mindestanstellungsschlüssels auf 11,5 empfohlen. Endgültig wird er in

einer staatlichen Ausführungsverordnung zum BayKiBiG festgelegt.

### Qualifikationsschlüssel regelt Zahl der Erzieherstunden

Zur Regulation des Verhältnisses von Fach- zu Hilfskräften wurde der „Qualifikationsschlüssel“ entwickelt. Beispiel: Wenn eine Erzieherin (Fachkraft) und eine Kinderpflegerin (Hilfskraft) beide in Vollzeit eingesetzt werden, so beläuft sich der Anteil von Fachkräften an der gesamten Arbeitszeit auf 50 %. Die Modelleinrichtungen waren vertraglich gehalten, mindestens 50 % der Arbeitszeit von ErzieherInnen oder SozialpädagogInnen zu leisten. BerufspraktikantInnen zählten als Hilfskräfte. VorpraktikantInnen gingen in die Berechnung nicht ein. Wie der Anstellungs- wird auch der Qualifikationsschlüssel in einer Rechtsverordnung festgelegt.

### Übergangsfrist bis 2006

Um den Trägern Zeit für die Umstellung zu geben, sieht das Gesetz für am 31.05.2005 bestehende, staatlich geförderte Kindergärten und Horte eine Übergangsfrist bis 31.08.2006 vor. Bis dahin werden diese Einrichtungen noch personalkostenbezogen bezuschusst.

### Mindestförderung für eingruppige Einrichtungen

Zur Sicherung einer wohnortnahen Versorgung garantiert Art. 24 BayKiBiG eingruppigen Kindertageseinrichtungen, die das einzige Angebot in einer Gemeinde darstellen und von weniger als 22 Kindern besucht werden, eine Förderung für 22 Regelkinder zu. Voraussetzung ist, dass diese Einrichtungen von der Altersöffnung Gebrauch machen und keine Kinder abgewiesen haben.

### Problem Entgeltfortzahlung

Bislang werden Kosten, die einem Träger durch Krankheitsausfälle oder

Mutterschaft des Personals entstehen, nach Ablauf von 7 Kalendertagen zu etwa 80 % erstattet. Bei der kindbezogenen Förderung sind die bisherigen Mittel für Aushilfskräfte bereits im Basiswert enthalten. Theoretisch können Einrichtungen Rücklagen für Personalausfälle bilden, praktisch dürfte dies jedoch auf Probleme stoßen. Die katholische Kirche sucht deshalb nach einer Lösung, die die Träger von solchen Risiken entlastet.

Ordinariatsrätin Jutta Schmitt,  
Hauptabteilungsleiterin, Erzd. Bamberg,  
KODA-Dienstgebervertreterin

Den Gesetzentwurf im Internet unter [www.stmas.bayern.de](http://www.stmas.bayern.de), Infos zum Modellprojekt unter [www.iska-nuernberg.de](http://www.iska-nuernberg.de).

### Impressum

KODA Kompass  
Organ der Bayerischen  
Regional-KODA Mitarbeiterseite  
Erstellt in Zusammenarbeit mit der  
Dienstgeberseite.

Für die Inhalte tragen die AutorInnen die Verantwortung. Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt. Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

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

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

**Redaktion**  
Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter der Dienstgeberseite: Wolfgang Rückl

**Redaktionsleitung und Layout**  
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

**KODA Kompass Fotos:** Johannes Hoppe  
**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: 39.000

# Das geht jede/n an MAV-Wahl 2005

## Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

in diesem Jahr finden wie alle vier Jahre wieder die Wahlen zur Mitarbeitervertretung (MAV) statt.

Diese Wahl bietet uns allen die Gelegenheit, uns für unsere jeweilige Einrichtung und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu engagieren, dort Verantwortung zu übernehmen und mitzugestalten. Wir appellieren an Sie, dafür zu sorgen, dass auch in Ihrer Einrichtung dieses Mal eine Mitarbeitervertretung gewählt wird – suchen Sie KandidatInnen, kandidieren Sie selbst, engagieren Sie sich im Wahlausschuss ...

MitarbeiterInnen in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung verzichten auf Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten, die in Zukunft immer wichtiger werden.

Wir, die diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG) in Bayern, unterstützen Sie bei der Durchführung der Wahl und bei Ihrer Tätigkeit als Mitarbeitervertretung.

*Martin Lieble*  
DiAG-MAV-A Augsburg

*Charlotte Hermann*  
DiAG-MAV-A München-Freising

*Rita Metzger*  
DiAG-MAV-A Würzburg

*Klaus Achatzy*  
DiAG-MAV Bamberg

*Josef Schleicher*  
DiAG-MAV-A Passau

*Markus Schweizer*  
DiAG-MAV-A Eichstätt

*Bernhard Hommes*  
DiAG-MAV-A Regensburg

## Ihre Ansprechpartner bei der Wahlvorbereitung

Bei den „Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der MAVen“ (DiAGen) erhalten Sie Unterstützung und eine Wahlmappe mit Erläuterungen und Formularen.

**Diözese Augsburg**  
DiAG-MAV-A, Fronhof 4; 86152 Augsburg  
Tel.: 08 21/31 66-4 74 (Mo-Fr 8-14 Uhr)  
Fax.: 08 21/31 52-2 78  
Email: [diag-mav-a.augsburg@gmx.de](mailto:diag-mav-a.augsburg@gmx.de)  
Vorsitzender: Martin Lieble

**Erzdiözese Bamberg**  
DiAG-MAV, Kleberstr. 28; 96047 Bamberg  
Tel.: 09 51/86 88 52  
Fax: 09 51/86 88 27  
Email: [diag-mav.bbg@eja-bamberg.de](mailto:diag-mav.bbg@eja-bamberg.de)  
Vorsitzender: Klaus Achatzy

**Diözese Eichstätt**  
DiAG-MAV-A, Leonrodplatz 4; 85072 Eichstätt  
Tel.: 0 84 21/50-5 55  
Fax: 0 84 21/50 85 05 55  
Email: [mav-bo@bistum-eichstaett.de](mailto:mav-bo@bistum-eichstaett.de)  
Vorsitzender: Markus Schweizer

**Erzdiözese München und Freising**  
DiAG-MAV-A, Schrammerstr. 3/V; 80333 München  
Tel.: 0 89/21 37-17 46 (Büro, Do 14-17 Uhr)  
oder 0 89/2 73 08 40 (Vorsitzende, Mo-Fr tags)  
Fax: 0 89/21 37-17 58  
Email: [HermannCharlotte@aol.com](mailto:HermannCharlotte@aol.com)  
Homepage mit Wahlmappe:  
[www.erzbistum-muenchen.de/diag-mav-a](http://www.erzbistum-muenchen.de/diag-mav-a)  
Vorsitzende: Charlotte Hermann

**Diözese Passau**  
DiAG-MAV-A, Residenzplatz 8; 94032 Passau  
Tel.: 08 51/3 93-4 72 (Mo - Do 8:30 - 12 Uhr)  
Fax: 0851/3 93-4 70  
Email: [mav@bistum-passau.de](mailto:mav@bistum-passau.de)  
Vorsitzender: Josef Schleicher

**Diözese Regensburg**  
DiAG-MAV-A  
Niedermünstergasse 1; 93047 Regensburg  
Tel.: 09 41/5 97 10 51  
Fax: 09 41/5 97 10 55  
Email: [bhommes.reg@bistum-regensburg.de](mailto:bhommes.reg@bistum-regensburg.de)  
Vorsitzender: Bernhard Hommes

**Diözese Würzburg**  
DiAG-MAV-A, c/o Bischöfl. Ordinariat Würzburg  
Kürschnerhof 2; 97070 Würzburg  
Tel.: 09 31/3 86 65-7 10 (Mo - Do 9.30 - 13.30 Uhr)  
oder 09 31/3 86 65-3 22 (Vorsitzende)  
Fax: 09 31/3 86 65-3 29  
Email: [mav@bistum-wuerzburg.de](mailto:mav@bistum-wuerzburg.de)  
Homepage: [www.bistum-wuerzburg.de/bwo/opencms/bistum/verwaltung/mav](http://www.bistum-wuerzburg.de/bwo/opencms/bistum/verwaltung/mav)  
Vorsitzende: Rita Metzger

## Warum Sie eine MAV brauchen

Für betriebliche Angelegenheiten ist die KODA nicht zuständig

Wenn es darum geht, Tarifregelungen zu schaffen, werden Sie von der KODA-Dienstnehmerseite vertreten. Innerhalb Ihrer Einrichtung vertritt die Mitarbeitervertretung (MAV) Ihre Interessen:

- Sie achtet darauf, dass KODA-Regelungen eingehalten werden.
- Sie trägt zu einer guten Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten bei.

- Sie hilft Ihnen mit Rat und Tat, wenn es zu Meinungsverschiedenheiten kommt.

Eine MAV hat eine ganze Reihe von Beteiligungsrechten bei Anstellung, Kündigung, Eingruppierung, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen ....

Nur eines müssen Sie selbst tun: Eine Mitarbeitervertretung wählen.

*Manfred Weidenthaler*

## Jetzt wird es Zeit

Wahl wird von den Mitarbeitern organisiert

In jeder kirchlichen Einrichtung, zum Beispiel einer Pfarrei, die mindestens 5 Beschäftigte hat, ist eine Mitarbeitervertretung zu wählen. So schreibt es die Mitarbeitervertretungsordnung vor.

Die 5 Beschäftigten können auch in Teilzeit sein, selbst 400-Euro-Kräfte zählen mit. Hat eine Pfarrei einen Kindergarten, gehören die dort angestellten MitarbeiterInnen selbstverständlich dazu. Einige Diözesen erlauben sogar die Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung für mehrere kleinere Einrichtungen oder Pfarreien.

Damit die Wahl unabhängig ist, muss sie von den Beschäftigten durchgeführt

werden. Es ist nicht Aufgabe Ihrer Pfarrer und Einrichtungsleiter, für Sie eine MAV zu bilden. Die Dienstgeber können (und müssen) Sie dabei lediglich unterstützen.

Bisher hat die Mehrheit der kirchlichen Einrichtungen keine MAV gebildet. Die MitarbeiterInnen in diesen Einrichtungen verzichten auf einen Großteil ihrer Rechte und dies in einer Zeit, in der immer mehr Beschäftigte den Druck leerer Kassen direkt zu spüren bekommen.

Wenn Sie dies in Ihrer Einrichtung ändern wollen, telefonieren Sie mit Ihrer DiAG (Adressen rechts). Die Kolleginnen und Kollegen helfen Ihnen gerne weiter.

*Manfred Weidenthaler*

