

KODA wechselt zum TVöD der Kommunen

Bindung an den Freistaat beendet, neue Tarifautomatik beschlossen

Die jahrzehntelange Bindung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts an die Regelungen des Freistaates Bayern endet am 31. August dieses Jahres. Ab September ist der TVöD (Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes) in der Fassung für die bayerischen Städte und Gemeinden neue einheitliche Grundlage des kirchlichen Tarifrechts ABD.

(Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände) in bayerischer Fassung der dauerhafte Bezugspunkt für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht wird. Das heißt unter anderem, dass alle Entgeltregelungen für die bayerischen Kommunen automatisch auch für die kirchlichen Beschäftigten gelten, soweit die KODA nichts anderes beschließt.

Verhältnissen bei der Kirche. Traditionell haben die Kommunen ihre Angestellten und ArbeiterInnen in mancher Hinsicht besser gestellt als Bund und Land.

Für Mitarbeiter- wie Arbeitgeberseite war die Vergleichbarkeit der Einrichtungsstruktur ein weiterer Grund für den Umstieg. Die kommunalen Arbeitgeber setzen sich aus vielen kleinen Gemeinden

● Fortsetzung auf Seite 2

Zerfall des öffentlichen Dienstes zwingt zur Entscheidung

Seit Beginn der Tarifreform driften die Regelungen von Bund, Ländern und Kommunen auseinander. Die Tarifeinheit des öffentlichen Dienstes befindet sich in Auflösung.

Im ABD waren zuletzt TVöD-Bund, TVöD-VKA (= kommunale Fassung des TVöD) und TV-Länder-Bezüge bunt gemischt, in vieler Hinsicht zum Nachteil der Beschäftigten. So wäre aufgrund des Ländertarifvertrages zum Beispiel ab September 2007 nochmals automatisch die Wochenarbeitszeit für kirchliche MitarbeiterInnen erhöht worden, zugleich hätten aber die für viele Beschäftigten schlechteren Überleitungsregelungen des Bundes erstmal weitergegolten.

Weiter automatische Übernahme von Entgelterhöhungen

Dieser unbefriedigende Zustand ist nun beendet. Die Bayerische Regional-KODA hat entschieden, dass der TVöD-VKA



Neuanfang. In vieler Hinsicht ist das neu übernommene Tarifrecht der Kommunen günstiger für die Beschäftigten.

Foto: pixelio

Zukunftssicher dank ähnlicher Strukturen

Ein entscheidendes Argument für den Wechsel war die ähnliche Beschäftigungsstruktur von Kommunen und Kirche. Bei Bund und Ländern ist die Mehrzahl der Mitarbeiter Beamte. In vielen Bereichen sind Angestellte nur ein Ausnahmefall, weil der oder die Beschäftigte irgendeine Verbeamtungsvoraussetzung nicht erfüllt – weil er/sie etwa zu alt ist, gesundheitlich beeinträchtigt ist oder nicht die Regelausbildung hat. Bei den Kommunen hingegen sind Arbeiter und Angestellte der Normalfall, Beamte die Ausnahme. Das entspricht den

Themen

- **Vermittlungsausschuss für Kinderkomponente**
KODA muss im Juli entscheiden
- **Zulagen für Kita-Leitung**
Gerechtere Regelung bei schwankenden Kinderzahlen
- **Ausnahmefall Befristung**
Nicht jede Befristung ist zulässig und wirksam
- **Erfolgsgeschichte des Kath. Schulwerks**
Interview mit Weihbischof Losinger
- **Who is who:**
Berufsbezeichnungen an kirchlichen Schulen geregelt
- **Lehrer ohne ABD-Vertrag:**
Wechsel bis Oktober möglich
- **Einmalzahlung sozial gestaffelt:**
Antrag abgelehnt
- **Wer geht – wer kommt**
Dennemarck Nachfolger von Haas
- **Guter Start:** Pflegeergänzung
- **Stichwort:** Vermittlungsausschuss



Historische Entscheidung

Liebe Leserin,
lieber Leser,

tarifpolitische Trittbrettfahrer sind wir KirchenmitarbeiterInnen in den Augen des öffentlichen Dienstes. Statt selbst Tarifverhandlungen zu bestreiten, übernehmen wir meist nur die im öffentlichen Dienst getroffenen Regelungen. Soweit es um 's Gehalt geht, sogar automatisch. Trittbrettfahrer hin oder her, uns bleibt gar nichts anderes übrig, wollen wir nicht von der allgemeinen Entwicklung abgehängt werden – denn Streiks, um zum Beispiel mehr Entgelt zu erkämpfen, sind uns per bischöflichem Gesetz verboten. Und wenn die einzelnen Teile des öffentlichen Dienstes auseinanderdriften – wie es jetzt der Fall ist –, ist es für uns entscheidend, welchem Teil wir uns anschließen.

Vielleicht erinnern Sie sich noch an die letzten Streiks der Landesbeschäftigten. Monatelang fanden Theateraufführungen in den Staatstheatern ohne Bühnendekoration statt und sogar der Winterdienst drohte zu streiken – aber nur wenn es nicht zuviel schneien sollte, damit niemand zu Schaden kommt. Nicht gerade beeindruckende Demonstrationen gewerkschaftlicher Macht. Unter dem Strich sind die Landesbeschäftigten noch mit einem blauen Auge davongekommen. Auf Dauer kann es faire Tarifregelungen aber nur zwischen gleich starken Partnern geben. Eine solche ebenbürtige Partnerschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist derzeit am ehesten im Bereich der Kommunen gegeben.

Durch die von der KODA beschlossene neue Anbindung an den kommunalen öffentlichen Dienst werden in den kommenden Jahren auch kirchliche Beschäftigte von dieser ebenbürtigen Partnerschaft profitieren.

Es grüßt Sie im Namen des
KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler
Redaktionsleiter

● Fortsetzung von Seite 1

und Einrichtungen (vergleichbar unseren Kirchenstiftungen) und einigen großen Städten (vergleichbar unseren Ordinariaten) zusammen. Tarifliche Entwicklungen im kommunalen Bereich werden sich an dieser gemischten Einrichtungsstruktur orientieren und daher leichter auf den kirchlichen Bereich übertragbar sein.

Einheit wiederhergestellt

Mit dem Wechsel des Bezugstarifvertrags ist auch die einheitliche Behandlung aller

Beschäftigten wieder hergestellt. Seit 1992 die Kindertagesstätten in den ABD-Bereich übernommen wurden, galt dort ein Sonderrecht. Vergütung und Arbeitszeit richteten sich nicht nach dem damaligen BAT Bund/Land sondern weiterhin nach dem kommunalen BAT, ab 2005 nach dem TVöD-VKA. Dies führte zu abweichenden für die pädagogischen MitarbeiterInnen in den Kindertagesstätten günstigeren Regelungen. Ab September ist der VKA-Tarif nun einheitlicher Bezugspunkt für alle KirchenmitarbeiterInnen.

Manfred Weidenthaler

Das ändert sich, das bleibt

Keine Arbeitszeiterhöhung, bessere Vergütungstabelle

Aufgrund einer sogenannten Meistbegünstigungsklausel hätte ab September für den Großteil der Beschäftigten die Arbeitszeitregelung des Freistaates Bayern gegolten. Das hätte zu einer erneuten Arbeitszeiterhöhung geführt. Durch die KODA-Beschlüsse bleibt es beim Status quo, das heißt 38,5 Stunden pro Woche für pädagogische MitarbeiterInnen in Kindertagesstätten und 39 Stunden für alle übrigen. Wenn für die Kommunen in Bayern eine neue Arbeitszeit vereinbart wird, gilt diese dann automatisch auch für die kirchlichen Beschäftigten.

Keine neue Überleitung erforderlich

Eine chaotische Situation hätte sich ohne KODA-Beschluss im Entgeltbereich ergeben. Für alle nicht im Kindertagesstättenbereich Tätigen hätten weiter das Übergangsrecht des TVöD-Bund gegolten und zugleich die Entgeltregelungen des Ländertarifvertrages TV-L. Da die Überleitung nach TVöD-Bund schon 2 Jahre vor der der Landesbediensteten erfolgt ist, hätte das zu erheblichen Verwerfungen geführt, zumeist zum Nachteil der MitarbeiterInnen.

Zusätzliche Stufe ab EG 9 bringt bis zu 250 Euro

In den Entgeltgruppen 9 bis 15 gilt bei Bund und Land nur eine gekürzte Entgelttabelle. Die Stufe 6 wird im gehobenen und

höheren Dienst generell nicht gewährt. In diesem Bereich sind bei Bund und Land fast nur Beamte tätig, für die eigene günstigere Besoldungstabellen gelten. Durch die von der KODA beschlossene Übernahme des kommunalen TVöD ist jetzt die Stufe 6 auch für die meisten kirchlichen MitarbeiterInnen in diesen Entgeltgruppen erreichbar (Entgelttabelle siehe S. 7).

Zulage in EG 9 und für A-Musiker

Für einige Sonderfälle in den Entgeltgruppen 9 ist der Stufenaufstieg nur bis Stufe 4 möglich. Diese Beschäftigten erhalten jetzt nach 5 Jahren in Stufe 4 eine Zulage von 70 Euro monatlich.

Für A-Kirchenmusiker galt schon bislang eine abweichende Stufenregelung. Nach 4 Jahren in Stufe 4 erhalten sie 175 Euro Zulage, diese erhöht sich jetzt nach weiteren 5 Jahren auf 350 Euro.

Manfred Weidenthaler

Ihre KODA-VertreterInnen

Vertreter der Lehrerkommission
Reinhard Donhauser-Koci 085 45/701

Erzdiözese Bamberg

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

Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16
Beate Reisert 06 021/39 21 05

Diözese Eichstätt

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

Diözese Regensburg

Stephan Merkes 0 87 31/39 45 88
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

Diözese Passau

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

Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 0 90 75/60 35
Johannes Reich 083 41/9 08 54 81

Erzdiözese München und Freising

Franz Aigner 089/55 25 16 90
Martin Binsack 089/140 93 51
Erich Sczepanski 089/21 37 20 60
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84



Vermittlungsausschüsse für Kinderkomponente

Bayerische Arbeitgebervertreter wollen Bedenkzeit bis Juli

Sowohl der Vermittlungsausschuss der Bayerischen Regional-KODA als auch der Vermittlungsausschuss der auf Bundesebene tätigen Zentral-KODA haben sich für einen Kinderzuschlag zum Entgelt ausgesprochen. Die Arbeitgeberseite in der Bayerischen Regional-KODA hat dies bislang abgelehnt. Mitte Juli muss nun über den Vermittlungsvorschlag des bayerischen Vermittlungsausschusses in der KODA abgestimmt werden. Aktuelle Infos zum Ergebnis ab 13. Juli unter www.kodakompass.de.
Manfred Weidenthaler

Die Vermittlungsvorschläge im Wortlaut:

Kommission
zur Ordnung des diözesanen Arbeitsrechtes (Koda) der
Bayerischen (Erz-)Diözesen

Der Vermittlungsausschuss

Formwirksam angerufen nach Maßgabe des § 16 BayRKO durch die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hat der Vermittlungsausschuss im Vermittlungsverfahren Kinderkomponente am 2. Mai 2007 getagt.

Auf der Grundlage seiner Beratungen durch Herrn Dr. Staudacher sowie Herrn Achatzy, Frau Kölbl-Stecher, Frau Schmitt und Herrn Schweizer wird folgender Vermittlungsvorschlag beschlossen:

1. Es erscheint geboten, kirchlichen Arbeitnehmern ohne Besitzstand Kind eine kinderbezogene Leistung in Geld zu gewähren.
2. Die Finanzierung dieser Leistung kann nicht durch einen Eingriff in das Leistungsentgelt erfolgen.

4 Ja-Stimmen, 1 Nein-Stimme

Zentral-KODA Vermittlungsausschuss

Der Vermittlungsausschuss empfiehlt die Annahme des Antrags der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA vom 21.09.2006* insbesondere vor dem Hintergrund der im Pressebericht des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz vom 14.04.2007 zu Ehe und Familie gemachten Ausführungen.

3 Ja-Stimmen, 1 Enthaltung

*Antrag der Mitarbeiterseite vom 21.09.2006:
Die Zentral-KODA empfiehlt den arbeitsrechtlichen Kommissionen, auf ihre Verhältnisse zugeschnittene spezifische kircheneigene Familien unterstützende Komponenten zu entwickeln. Hierzu gehören auch monetäre Elemente.

Den Worten müssen Taten folgen

Mitarbeiterseite: Kinderzuschlag Frage der Glaubwürdigkeit

Ein kirchliches Arbeitsvertragsrecht ohne Kinderkomponente? Für die Mitarbeiterseite ist das nicht nachvollziehbar. Wahlfreiheit zwischen Krippenplatz und häuslicher Erziehung durch finanzielle Familienförderung? Diese Bischofsforderung muss doch auch Konsequenzen im eigenen Bereich haben. Eine Leistungskomponente als Ersatz für eine finanzielle Familienförderung? Diese Arbeitgeberposition scheint nicht der christlichen Soziallehre entnommen zu sein.

Drei Vermittlungsausschüsse unter Vorsitz neutraler Personen haben deutlich gemacht, dass den hehren Worten der Bischöfe auch hehre Taten ihrer VertreterInnen in den arbeitsrechtlichen Kommissionen folgen muss(t)en.

Der Vermittlungsausschuss der Bayerischen Regional-KODA macht mit sei-

ner Entscheidung deutlich, dass soziale Leistungen nicht zwingend, jedoch im kirchlichen Bereich „geboten“ sind, also die eigene Glaubwürdigkeit betreffen. Als soziale Leistungen ist ihre Finanzierung Sache des kirchlichen Arbeitgebers.

Der Vermittlungsausschuss der Zentral-KODA empfiehlt auf dem Hintergrund der von Kardinal Lehmann gemachten Aussagen zu Ehe und Familie allen arbeitsrechtlichen Kommissionen in den deutschen Diözesen, „spezifische kircheneigene Familien unterstützende Komponenten zu entwickeln. Hierzu gehören auch monetäre Elemente.“ Der erweiterte Vermittlungsausschuss der Zentral-KODA hat im Zusammenhang mit einer Regelung für „Rechtsfolgen beim Arbeitgeberwechsel“ ebenfalls einen Vorschlag gemacht, mit dem bei Arbeitgeberwechsel die kinder-

bezogenen Entgeltbestandteile weitgehend gesichert bleiben.

Diese Vermittlungsvorschläge bedürfen jetzt einer Annahme durch die zuständigen Kommissionen und der Umsetzung in die einzelnen Arbeitsvertragswerke, nicht zuletzt um der eigenen Glaubwürdigkeit willen. Der kirchliche Einsatz für Kinder und Familien ist nicht zum Nulltarif zu haben. Aber als „kirchliches Proprium“ wird ein Zeichen weit über die Kirche hinaus in die Gesellschaft gegeben. Finanzielle Kinderkomponenten bedeuten ein „Zurück zur Solidarität“ und greifen damit eine der Wurzeln der christlichen Soziallehre wieder auf.

*Dr. Joachim Eder,
Sprecher der KODA-Mitarbeiterseite*

DAS STICHWORT

Vermittlungsausschuss

Der Vermittlungsausschuss ist ein besonderer Ausschuss in der Bayerischen Regional-KODA. Er ist in der von den Bischöfen erlassenen „KODA-Ordnung“ vorgesehen, um in Konfliktfällen zu vermitteln. Wenn ein Antrag in der KODA nicht die erforderliche Mehrheit erhält, aber mindestens die Hälfte der Stimmberechtigten für den Antrag stimmt, kann der Vermittlungsausschuss angerufen werden. Hierzu müssen wieder mindestens die Hälfte der Stimmberechtigten für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmen. Damit kann eine Seite – Dienstgeber- oder Mitarbeiterseite – die Anrufung erzwingen, bedarf dafür aber aller Stimmen der eigenen Seite.

Der Vermittlungsausschuss soll Hilfestellung bieten, aus einer verfahrenen Situation heraus zu kommen. Der Beschluss des Vermittlungsausschusses ist allerdings nicht bindend, sondern stellt „nur“ eine – jedoch gewichtige – Beschlussvorlage dar. Sofern der Vermittlungsausschuss nicht politisch missbraucht wird – durch häufige Anrufung auch bei Anträgen ohne

große Bedeutung – hat er ein sehr hohes „moralisches“ Gewicht. Es bedarf einer erheblichen Begründung, wenn eine Seite einen Vermittlungsvorschlag ablehnen will. Allerdings ist die KODA immer frei, einen anders lautenden Beschluss zu fassen. Über den Vermittlungsvorschlag muss innerhalb von vier Wochen von der Vollversammlung entschieden werden. In der Bayerischen Regional-KODA ist bislang vom Instru-



Eine gewichtige Stimme. Der Spruch des Vermittlungsausschusses hat hohes Gewicht in der KODA, bindend ist er aber nicht. Foto: M. Weidenthaler

ment des Vermittlungsausschusses nur sehr moderat und bei grundlegenden Fragestellungen Gebrauch gemacht worden.

Die Besetzung des Vermittlungsausschusses soll eine neue Sichtweise eines Problembereiches ermöglichen. Ein/e neutrale/r Vorsitzende/r mit der Befähigung zum staatlichen Richteramt leitet den Ausschuss. Dazu kommen je ein/e VertreterIn der Dienstgeber- und der

Mitarbeiterseite der KODA und je ein/e VertreterIn der Arbeitgeber und der Mitarbeiter, die nicht Mitglieder der KODA sind. Gemeinsam beschließen sie den Vermittlungsvorschlag, gegebenenfalls mit einfacher Mehrheit.

Wenn der Vermittlungsvorschlag in der KODA nicht angenommen wird, ist das Verfahren in der Regel beendet. Die bayerische KODA-Ordnung kennt weder ein zweistufiges Vermittlungsverfahren, wie es in anderen deutschen KODA-Ordnungen vorgesehen ist, noch ein bischöfliches Letztentscheidungs- oder besser Notverordnungsrecht.

Nur in besonderen Ausnahmefällen – wenn nach Ablehnung eines Vermittlungsvorschlages eine der beiden Seiten ein „unabweisbares Regelungsbedürfnis“ postuliert – kann ein sogenanntes Schiedsverfahren eingeleitet werden. An dessen Ende kann ein Regelungsvorschlag stehen, dessen Übernahme von einer der beiden Seiten auch erzwungen werden kann.

Der Vermittlungsausschuss ist keine gerichtliche Instanz und kein Entscheidungsgremium, sondern ein „Hilfsmittel“ im Konsenssystem des Dritten Weges. Sofern eine Kommission aus sich heraus nicht in der Lage ist, zu einer Regelung zu kommen, soll dies mit Hilfe externer Personen erreicht werden.

Dr. Joachim Eder

Antrag auf höhere Einmalzahlung für untere Entgeltgruppen gescheitert

Abgelehnt wurde ein Antrag der Mitarbeiterseite, die für Juli 2007 vorgesehene Einmalzahlung sozial gestaffelt auszu zahlen.

Die Einführung des TVöD-VKA zum September bringt im Vergleich mit dem zunächst für die Übernahme vorgesehenen TV-Land im Bereich der Jahressonderzahlung und der Einmalzahlungen spürbare Nachteile für die Entgeltgruppen 1 bis 8.

Aus diesem Grund hatten die Vertreter aus dieser Beschäftigtengruppe in der Bayerischen Regional-KODA einen Antrag in der Vollversammlung gestellt, über die Juli-Einmalzahlung einen Ausgleich zu schaffen und den „unteren“ zu Lasten der „oberen“ eine höhere Einmalzahlung zukommen zu

lassen. Auch im Hinblick darauf, dass nun auch fast alle, die in den Entgeltgruppen 9 bis 15 arbeiten, im Tabellenentgelt die Stufe 6 erreichen können, schien dieses Anliegen aus Sicht der Antragsteller gerechtfertigt.

Dies könne aber aufgrund der hohen Beschäftigtenzahl in der unteren Entgeltgruppenhälfte nicht kostenneutral geschehen und käme damit zu teuer, so die Argumentation der Arbeitgeberseite. Die Arbeitgeberseite machte allerdings deutlich, dass die Problematik auf ihrer Seite durchaus erkannt wurde und sicherste der Mitarbeiterseite zu, das Anliegen bei künftigen Einmalzahlungen im Blick zu haben.

Beate Reisert, Klaus Probst

Die 4 Schritte des Vermittlungsverfahrens

- 1 Ein Beschluss erreicht nicht die 2/3-Mehrheit, aber mindestens die Hälfte hat für den Antrag gestimmt.
- 2 Mindestens die Hälfte der KODA stimmt für die Anrufung des Vermittlungsausschusses.
- 3 Der Vermittlungsausschuss tagt und beschließt einen Vermittlungsvorschlag.
- 4 Die Vollversammlung der KODA stimmt über den Vermittlungsvorschlag ab.

Unter kodakompass.de der ausführliche Ablauf, Stichwort „Vermittlungsausschuss“ eingeben.

Zulagenregelung für Kita-LeiterInnen

Entgeltstufe bei sinkenden Kinderzahlen durch KODA-Beschluss gesichert

Mal sind es 10 Kinder mehr, mal weniger. LeiterInnen von Kindertagesstätten und ebenso ihre Ständigen StellvertreterInnen, werden je nach Kinderzahl eingruppiert. Im TVöD droht bei wechselnden Eingruppierungen ein doppelter Gehaltsverlust: Durch die niedrigere Entgeltgruppe nach einer Rückgruppierung und durch eine schlechtere Einstufung. Die KODA hat jetzt eine kircheneigene Regelung getroffen, die diese doppelten Verluste verhindert.

Widersinnig: Schräg nach oben, senkrecht nach unten

Wer höhergruppiert wird, erhält in der neuen Entgeltgruppe die Entgeltstufe, in der er/sie mehr als bisher verdient. Das heißt, wer in Entgeltgruppe 9 Stufe 4 war (= 2.980 Euro), ist danach in Entgeltgruppe 10 Stufe 3 (= 3.000 Euro). Wird er/sie im Folgejahr wieder herabgruppiert, bleibt er/sie in der gleichen Stufe. In obigem Beispiel würde er/sie bei einer Rückgruppierung im darauf folgenden Jahr wieder in die Entgeltgruppe 9 kommen, aber dort nur noch Stufe 3 (= 2.730 Euro) erhalten. Das bedeutet: Unter dem Strich verliert der/die Beschäftigte durch die vorübergehende Höhergruppierung sehr viel Geld.

Diese widersinnige Regelung stammt aus dem öffentlichen Dienst und hat durch die Tarifübernahme auch Eingang in das kirchliche Tarifrecht gefunden.

Mehr Gerechtigkeit durch Zulagenregelung

Im Verwaltungsdienst kommen wechselnde Höher- und Rückgruppierungen sehr selten vor, diese TVöD-Regelung ist dort praktisch ohne Auswirkungen. Bei LeiterInnen von Kindertagesstätten und ihren Ständigen StellvertreterInnen sind sie dagegen an der Tagesordnung.

Im öffentlichen Dienst gibt es derzeit keine Bestrebungen, etwas an dieser Situation zu ändern, obwohl auch kommunale Kindertagesstätten von diesem Systemfehler betroffen sind. Die Bayerische Regional-KODA hat daher beschlossen, eine kircheneigene Regelung zu schaffen und LeiterInnen und ihren StellvertreterInnen

den Differenzbetrag zwischen den Eingruppierungen in Form einer Zulage auszus zahlen. Sinken die Kinderzahlen später wieder, fällt die Zulage weg. Ein darüber hinausgehender Verlust ist ausgeschlossen, die Entgeltstufe und die Stufenlaufzeiten sind gesichert.

Durch eine entsprechende Überleitungsregelungen im ABD ist sichergestellt, dass auch MitarbeiterInnen, deren Höhergruppierung bereits erfolgt ist, von dieser Regelung profitieren. Sie kommen im Falle einer Rückgruppierung in die Stufe, die sie erreicht hätten, wenn keine Höhergruppierung erfolgt wäre.

Manfred Weidenthaler



Eins vor und zwei zurück. Bei LeiterInnen konnte das Höhergruppierungsrecht absurde Folgen haben.

Foto: pixello

Das bisherige TVöD-System

Entgeltgruppe	Grundstufen			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
...	Höhergruppierung im Jahr 2007	
10	2340	2600	2800	3000		
		Rückgruppierung im Jahr 2008		2730	2980	3180
9	2061	2290	2410			

Doppelter Einkommensverlust. Im Jahr 2007 wird die MitarbeiterIn aufgrund steigender Kinderzahlen diagonal höhergruppiert, finanziell bringt ihr das in den ersten Jahren kaum etwas. Sinken die Kinderzahlen 2008 wieder, wird sie rückgruppiert, kommt aber nurmehr in Stufe 3 und verdient damit 250 Euro monatlich weniger als vor der vorübergehenden Höhergruppierung.

Die neue KODA-Regelung

Entgeltgruppe	Grundstufen			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
...	Höhergruppierung im Jahr 2007	
10	2340	2600	2800	3000		
		Rückgruppierung im Jahr 2008		2980	3180	
9	2061	2290				

Stufe bleibt erhalten. Sinken die Kinderzahlen wieder, erhalten LeiterInnen und StellvertreterInnen wieder die frühere Stufe. Die Zeit der vorübergehenden Höhergruppierung zählt beim Aufstieg in die nächste Stufe mit.

„Hier kann Lernen besser gelingen“ – 25 Jahre Katholisches Schulwerk

Gespräch mit Weihbischof Anton Losinger zur Situation katholischer Schulen

Mehr als 66.000 bayerische Schülerinnen und Schüler besuchen eine katholische Schule – Tendenz steigend. Aus Anlass des 25-jährigen Bestehens des Katholischen Schulwerks in Bayern sprachen wir mit dem Vorsitzenden des Verwaltungsrates, dem Augsburger Weihbischof DDr. Anton Losinger.

KODAKompass: Was hat das Katholische Schulwerk in Ihren Augen in den letzten 25 Jahren erreicht?

Weihbischof Losinger: Viele Ordensgemeinschaften waren damals auch auf Grund der sinkenden Zahl ihrer Mitglieder nicht mehr in der Lage, ihre Schulen zu erhalten. Deswegen überlegten sich die Diözesen, wie man dieses kostbare Erbe, auch mit seiner ideellen Struktur, retten und auf neue Beine stellen könne. Da ergab sich dann neben der Gründung von Stiftungen auch der Gedanke, durch eine zentrale Stelle die Schulträger zu unterstützen, insbesondere durch Lobby-Arbeit, durch Fortbildungsangebote, Beratung und Lehrerverbeamten. Diese Gründungsidee des Schulwerks wurde auch gut umgesetzt.

KODA Kompass: Wird das Schulwerk solchen Ordenschulen auch in Zukunft helfen, wenn sie der Schulträger nicht mehr in eigener Regie weiterführen kann?



„Uns werden geradezu die Türen eingetreten“. Weihbischof Dr. Anton Losinger im Gespräch mit Manfred Weidenthaler und Dr. Christian Spannagl.

Weihbischof Losinger: Die Diözesen machen die Erfahrung, dass die Übergabesituation zunächst einmal zu einem gewissen Abschluss kommt. Das Bistum Augsburg hat die meisten der Ordenschulen, die in diese Lage kamen, inzwischen aufgenommen. Das Katholische Schulwerk in Bayern leistet die Arbeit für seine Mitglieder allerdings unabhängig von der Frage, ob die Schulen von einer Diözese, einem Or-

den oder einer Stiftung getragen werden. Es wird selbst wohl keine Trägerschaften übernehmen, aber allen katholischen Trägern und ihren schulischen Einrichtungen auch in Zukunft dienen können.

Ein wichtiger Aspekt dieser Arbeit ist die Förderung und Pflege des katholischen Profils; seinetwegen werden uns in manchen Schulbereichen – salopp ausgedrückt – geradezu die Türen eingetreten. Es ist natürlich eine Freude diese Nachfrage zu erleben.

KODAKompass: Ist denn ein Grund für die Beliebtheit katholischer Schulen, dass man davon ausgeht, dass die Kinder dort bessere Noten erreichen, dass mehr Disziplin und eine bessere Atmosphäre herrschen?

Weihbischof Losinger: Ich denke nicht, dass das Argument der besseren Noten mit dem Phänomen der Beliebtheit katholischer Schulen zusammenhängt. Niemand wird an einer katholischen Schule ungerechtfertigt positiver behandelt. Es hängt mit der Lernsituation zusammen. Wir versuchen durch eine ganz spezifische Struktur unseres Unterrichts und durch die Auswahl von Lehrern mit einem spezifisch christlichen Profil eine Schumatmosphäre zu erzeugen, in der Lernen möglicherweise besser gelingen kann als an einer staatlichen Schule.

KODAKompass: Was will das Katholische Schulwerk in nächster Zeit tun, um trotz

Dachorganisation von 161 katholischen Schulen

Das Katholische Schulwerk in Bayern wurde am 25. Januar 1982 durch die Unterschriften der bayerischen Bischöfe ins Leben gerufen – damit trägt die Gründungs-urkunde auch die Unterschrift des jetzigen Papstes Benedikt XVI., dem damaligen Vorsitzenden der Freisinger Bischofskonferenz, Kardinal Joseph Ratzinger. Eine Vereinbarung zwischen Staat und Kirche über rechtliche und vertragliche Grundlagen folgte im März 1983, die Konstituierung als Körperschaft des öffentlichen Rechts am 26. September 1983.

Mitglieder des Katholischen Schulwerks in Bayern sind die 7 bayerischen (Erz-)Diözesen, sowie über 50 Schulträger die zusammen 161 Gymnasien, Realschulen, Berufsfachschulen und Fachakademien unterhalten.

Das Schulwerk hat im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- Es vertritt die Anliegen der katholischen Schulen in schulischen, finanziellen und rechtlichen Fragen gegenüber Staat, Öffentlichkeit und Politik.
- Es berät seine Mitgliederschulen und ihre Lehrkräfte in rechtlichen, pädagogischen und anderen Fragen.
- Es führt Fortbildungsveranstaltungen durch, vermittelt Lehrkräfte und ist Dienstherr für die verbeamteten Lehrkräfte.

des gravierenden Lehrermangels nicht nur überhaupt Lehrer, sondern die besten Lehrkräfte zu bekommen, um diesen hohen Stand halten zu können?

Weihbischof Losinger: Wir brauchen, wenn wir katholische Schulen mit dem eigenen Profil aufrechterhalten wollen, auch die geeigneten Lehrkräfte. Wir brauchen Persönlichkeiten, die sachlich kompetent und die engagiert sind und die glaubwürdig gegenüber den Schülern sind.

Es gibt eine Reihe von Nachteilen, mit denen wir zurechtkommen müssen: Dazu gehört, dass der Staat den ersten Zugriff auf die Lehrer hat. Wir sind in einer schwierigen Lage, wenn der Staat einem Lehrer eines Mangelfachs etwa einem Physiker oder Mathematiker sozusagen in Hauspantoffeln seine Lieblingsschule anbietet.

Die Frage des Angestelltenverhältnisses spielt natürlich eine Rolle. Wir haben viele Lehrer im Angestelltenverhältnis, die im Hinblick auf ihr Netto in einer Benachteiligungssituation gegenüber Beamten sind. Wir sind dabei, Strukturen zu schaffen, damit Lehrer auch im Hinblick auf ihre Bezahlung zufrieden nach Hause gehen können, wenngleich uns klar ist, dass wir nicht in jeder Hinsicht mit dem Staat gleich ziehen können.

Wir haben ein 3. Element, wir versuchen auch staatliche Abstellungsverträge zu bekommen, damit staatliche verbeamtete Lehrer in Mangelfächern zu uns kommen können.

Und ein Letztes, wir haben natürlich auch das kirchliche Beamtenverhältnis, das wir Lehrern unter bestimmten Bedingungen anbieten.

KODAKompass: Prälat Pfanzelt, der Leiter des Katholischen Schulkommissariats, hat darauf hingewiesen, dass sich die Kirche bewusst sein sollte, dass sie über die Schule noch die meisten Menschen pro Jahrgang erreichen kann. Welchen Stellenwert haben die katholischen Schulen bei den Bischöfen?

Weihbischof Losinger: Jeder bayerische Bischof, der die Glaubenssituation nüchtern analysiert, muss erkennen, dass in der Schule eine entscheidende Sozialisationsinstanz gegeben ist, in der eine breite Gruppe von jungen Leuten erreicht wird. Das muss man hoch gewichten, weil die Familie als die

erste und wesentlichste religiöse Sozialisationsinstanz vielfach ausfällt. Hier ist die Schule für uns eine ganz große Chance.

KODA Kompass: Die wichtigste Säule bei der Finanzierung kirchlicher Schulen sind die Zuschüsse des Staates im Rahmen des Schulfinanzierungsgesetzes. Sehen Sie die Möglichkeit, dass diese Zuschüsse in absehbarer Zeit erhöht werden?

Weihbischof Losinger: Das Katholische Schulwerk in Bayern ist mit anderen Privatschulverbänden ständig bestrebt, höhere staatliche Zuschüsse zu erreichen. Wir meinen, Staat und Kommunen geben mehr Geld aus für einen Schüler der öffentlichen Schulen als für einen unsere Schüler. Hier wollen wir gerechte Strukturen und vergleichbare Größen erreichen.

KODAKompass: Wenn man den Blick nach vorne wendet, wo sollen das Katholische Schulwerk und die kirchlichen Schulen in 20 Jahren stehen?

Weihbischof Losinger: Wir werden uns natürlich neuen Herausforderungen stellen und wir werden noch intensiver am katholischen Profil unserer Schulen arbeiten müssen. An diesem Punkt sind katholische Schulen gut aufgestellt. Wenn nicht alles täuscht, wird die positive Hochschätzung der Erziehungsleistung, die wir bringen, in den nächsten Jahren anhalten. Wir müssen uns auch weiterhin mit der Frage der Lehrersituation beschäftigen. Wir können nur dann ein gutes Angebot aufrechterhalten, wenn wir die entsprechenden Lehrer finden, und hier zeigt sich, dass sich auch die Persönlichkeitsprofile von Lehrern ändern und dass es in der Tat eine gewisse Herausforderung bietet, die Lehrer zu finden, die wir wollen.

KODA Kompass: Sie sind seit 2002 im Amt des Vorsitzenden. Was reizt Sie an dieser Aufgabe?

Weihbischof Losinger: Nun, das Interessanteste und auch das persönlich Bereicherndste an dieser Aufgabe ist, dass man es mit jungen Leuten zu

tun hat, dass man weiß, es geht bei jedem einzelnen dieser jungen Menschen in dieser komplizierter und immer unüberschaubarer werdenden Welt letztlich um sein Leben, um seine Lebenschancen, um seine ganz persönliche Zukunft. Da könnte ich mir kaum ein interessanteres Aufgabengebiet vorstellen. Von Seiten der Kirche wollen wir versuchen, zu tun was wir können, dass diese jungen Menschen ihre Chancen bekommen. Ich engagiere mich leidenschaftlich dafür, dass das erhalten bleibt, dass die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden, sowohl von staatlicher wie von kirchlicher Seite und dass letztendlich Menschen, die diese Schulen besuchen, nicht ohne eine Antwort auf die wesentlichste aller existenziellen Fragen unseres Lebens aufwachsen, nämlich die Antwort auf die Frage nach dem Sinn. Und in diesem Zusammenhang reicht unser Engagement in den kirchlichen Schulen sehr deutlich über die kognitive Wissensvermittlung hinaus.

KODA Kompass: Herzlichen Dank für dieses Interview!

Das Gespräch führten
Dr. Christian Spannagl
und Manfred Weidenthaler.

Die Entgelttabelle

EG	Grundstufen		Entwicklungsstufen*			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
15	3384	3760	3900	4400	4780	5030
14	3060	3400	3600	3900	4360	4610
13	2817	3130	3300	3630	4090	4280
12	2520	2800	3200	3550	4000	4200
11	2430	2700	2900	3200	3635	3835
10	2340	2600	2800	3000	3380	3470
9	2061	2290	2410	2730	2980	3180
8	1926	2140	2240	2330	2430	2493
7	1800	2000	2130	2230	2305	2375
6	1764	1960	2060	2155	2220	2285
5	1688	1875	1970	2065	2135	2185
4	1602	1780	1900	1970	2040	2081
3	1575	1750	1800	1880	1940	1995
2	1449	1610	1660	1710	1820	1935
1		1286	1310	1340	1368	1440

* abweichende Stufenregelungen bei einzelnen Fallgruppen.

Impressum

KODA Kompass
Organ der Bayerischen
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der
Arbeitgeberseite.

Rechtskräftig sind ausschließlich die An-
gaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der
Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

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 Arbeitgeberseite: Dr. Josef Meier
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
**MitarbeiterInnen, die den KODA Kom-
pass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeits-
verhältnisses zugesandt erhalten, melden
Adressänderungen nur ihrem Arbeitgeber.**

Sonderregelung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen nun vollständig

Neue Eingruppierungstabellen für „Nichterfüller“, Beförderungen geregelt

Auf der 38. Vollversammlung der Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA wurde die Novellierung der früheren SR 21 in die neue Sonderregelung Lehrer (SR-L) mit einigen noch ausstehenden Beschlüssen komplettiert. Nachdem in der vorherigen Vollversammlung mit den Anlagen A und B Eingruppierungsrichtlinien verabschiedet worden sind, die den „Nichterfüllern“ – also Lehrkräften, die keine den staatlichen Beamten vollständig gleichwertige Ausbildung haben – die entsprechenden Besoldungsgruppen der verbeamteten bayerischen Lehrkräfte zuordnen, war noch die nun verabschiedete Anlage C notwendig, die Auskunft über die Voraussetzungen für die Bewährungsaufstiege bei den „Nichterfüllern“ gibt. Alle Eingruppierungsrichtlinien sind im Internet unter www.onlineABD.de zu finden.

Ordnung für Berufsbezeichnungen verabschiedet

Besonders dringlich war die Verabschiedung der Ordnung für die Berufsbezeichnungen von arbeitsvertraglich beschäftigten Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft – dabei geht es nicht nur um die Vergabe von Berufsbezeichnungen, sondern auch um das damit verbundene Gehalt, denn jeder Berufsbezeichnung ist durch die A-Besoldung automatisch ein bestimmtes Entgelt zugeordnet. Durch die Änderung des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEuG) ist die bisher notwendige Einzelfallgenehmigung des Kultusministeriums zur Vergabe von Berufsbezeichnungen durch die Schule entfallen. Darüber entscheidet jetzt der Schulträger. Aus diesem Grunde musste eine eigene „Ordnung für Berufsbezeichnungen“ an kirchlichen Schulen beschlossen werden, die demnächst unter www.onlineABD.de nachzulesen ist. Wie bei allen solchen Regelungen wurde zäh verhandelt, bis schließlich ein Kompromiss heraus kam, der eine ganze Reihe von Lehrkräften besser stellen kann, manch anderen aber vielleicht auch wieder etwas schlechter.

Die dem verbeamteten bayerischen LehrerInnen entsprechende Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „i. K.“ erhält

wie bisher nur, wer vor dem 45. Lebensjahr in den Schuldienst getreten ist, die volle Regelausbildung hat und mindestens die Hälfte der Unterrichtspflichtzeit unterrichtet. Der Zusatz „z. A.“ fällt ab sofort weg. Für die Beurteilungen gelten die staatlichen Richtlinien, allerdings müssen auch Beurteilungsmerkmale, die sich auf das kirchliche Profil der Schule beziehen, entsprechend einfließen.

Neuer Beurteilungsrhythmus

Der bisherige vom Staat übernommene Beurteilungsturnus wird abgeändert – die Lehrkraft wird zum Ende des 3. und des 6. Beschäftigungsjahres beurteilt und dann im Turnus von 5 Jahren. Falls die Laufbahn einer Lehrkraft die Möglichkeit einer Beförderung vorsieht, hängt es von der Note bei der letzten Beurteilung ab, ob und nach welcher Wartezeit sie die nächste Stufe erreicht – man kann also selbst ausrechnen, wann es soweit ist und ist nicht mehr vom immer wieder hinausgeschobenen „grünen

Licht“ des Kultusministeriums abhängig. Außerdem ist genau geregelt, wer am Gymnasium zum Studiendirektor und wer an Realschulen zum Beratungsrektor ernannt werden kann. Eine detaillierte Übergangsregelung sorgt dafür, dass Lehrkräften, die demnächst zur Beförderung angestanden wären, keine Nachteile entstehen.

Die klaren Vorgaben dieser Ordnung erlauben es den örtlichen MAVen besser als bisher darauf zu drängen, dass an den kirchlichen Schulen mit dem gleichen „Tempo“ wie an den staatlichen Schulen befördert wird, vielleicht sogar manchmal etwas schneller. Ein großer Fortschritt dieser Ordnung liegt ja gerade darin, dass sehr engagierte Lehrkräfte jetzt eventuell schneller vorankommen als beim Staat, so dass kirchliche Schulen im Werben um neue Lehrkräfte mit den staatlichen Schulen wieder besser konkurrieren könnten. In Kraft treten die Neuregelungen erst durch die bei Redaktionsschluss noch nicht erfolgte Veröffentlichung in den Amtsblättern.

Dr. Christian Spannagl

Lehrkräfte ohne ABD-Vertrag können noch ins ABD wechseln!

Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft, die noch keinen ABD-Vertrag haben, können sich bis zum 31. Oktober 2007 endgültig entscheiden, ob sie weiter im Tarifsysteem des öffentlichen Dienstes bleiben wollen oder ob sie von der Möglichkeit Gebrauch machen, doch ins ABD überzuwechseln. Wechseln sie zum ABD werden sie der entsprechenden Besoldungsgruppe der A-Tabelle zugeordnet.

Da der bisherige BAT nicht mehr weitergepflegt wird und die Lehrerkommission nur für ABD-Verträge zuständig ist, ist die Frage offen, was für Lehrkräfte ohne ABD-Vertrag in Zukunft gilt.

Dabei geht die Lehrerkommission bei Lehrkräften, die im Tarifsysteem des öffentlichen Dienstes bleiben wollen, davon aus, dass in diesen Fällen der TV-Länder Anwendung findet, da im Lehrerbereich



Die Zeit läuft. Lehrkräfte mit BAT-Vertrag können bis Oktober über den Wechsel entscheiden.

Foto: pixello

bei den BAT-Verträgen der Bezugspunkt immer bei den entsprechenden Verträgen der angestellten Lehrer im Freistaat Bayern lag.

Dr. Christian Spannagl

Ihre Pflege in besten Händen



Die Pflegeaktion der Versicherungskammer Bayern mit vergünstigten Konditionen für kirchliche Mitarbeiter läuft noch bis 31. Juli 2007.

Ihre Fragen rund um die Pflege

beantworten Ihnen die Mitarbeiter der Beihilfeversicherung der Versicherungskammer Bayern. Unsere Info-Broschüre mit Antworten und Fakten schicken wir Ihnen gerne zu. Gerne erstellen wir Ihnen und Ihren Familienangehörigen auch ein individuelles Angebot.

Telefon (089) 21 60-85 05
Telefax (089) 21 60-85 96
E-Mail beihilfe@versicherungskammer-bayern.de

Das Risiko der Pflegebedürftigkeit können wir Ihnen leider nicht abnehmen, aber die finanziellen Folgen.

Das Ergebnis der häufigsten Anfragen seit Erscheinen der letzten Ausgabe des KODA Kompass zu diesem Thema an die Versicherungskammer Bayern hat gezeigt, dass sich die wenigsten kirchlichen Mitarbeiter über die finanziellen Langzeitfolgen einer Pflegebedürftigkeit bewusst sind.

Pflegebedürftig heißt auf fremde Hilfe angewiesen zu sein. In jedem Fall ist die Pflegebedürftigkeit mit dauerhaft hohen Kosten verbunden, für die Sie selbst – oder aber Ihre Familienangehörigen – aufkommen müssen.

Dies erfolgt in der Regel durch

- Aufzehrung von Rente und Ersparnissen, auch Immobilienvermögen
- Vermögen Ihrer Angehörigen

Hierzu ein Beispiel

Kennen Sie Ihre Versorgungslücke?

Ein Beispiel aus der Praxis (Originalrechnung):

Kosten Pflegeheim Pflegestufe 3	3 235 €
Die gesetzliche Pflegepflichtversicherung leistet	1 432 €
Die Versorgungslücke beträgt pro Monat und lebenslang	1 803 €

Schützen Sie sich und Ihre Kinder durch den Abschluss einer Pflegetagegeldversicherung bei der Versicherungskammer Bayern.

Kennen Sie die 6 Irrtümer und Vorurteile zum Pflegefall?

- Ich werde kein Pflegefall
- Wenn ich ein Pflegefall werde, dann nur kurz
- Ich werde von meiner Familie gepflegt
- Die gesetzliche Pflegepflichtversicherung ist sicher
- Die gesetzliche Pflegepflichtversicherung reicht aus
- Pflegekosten kann ich aus meinem Einkommen und Vermögen bezahlen

Rechnet sich eine Pflegetagegeldversicherung für Sie?

Ein 50-jähriger Mann, der eine Pflegetagegeldversicherung (Leistung 900 Euro pro Monat) abschließt und mit 70 Jahren zum Pflegefall wird, hat bereits nach weniger als 5 Monaten den einbezahlten Beitrag als Leistung aufgezehrt. Im Leistungsfall bezahlt die Pflegetagegeldversicherung lebenslang und wird beitragsfrei weitergeführt.

Entscheiden Sie selbst.

Ausnahmefall Befristung

Nicht jede Befristung ist zulässig und wirksam

Arbeitsverträge werden – normalerweise – auf unbestimmte Dauer geschlossen. Nur in Ausnahmefällen erlauben der Gesetzgeber und das kirchliche Tarifrrecht ABD befristete Arbeitsverhältnisse.

Arbeitgeber können mit befristeten Kräften vorübergehenden Arbeitskräftebedarf abdecken. Oft gewinnen sie durch Befristungen auch mehr Flexibilität, denn sie müssen nicht so schnell kündigen, wenn die Gelder knapper werden und befristete Verträge ohnehin in absehbarer Zeit auslaufen. Und vielleicht haben sie dadurch auch einsatzfreudigere und „pflegeleichtere“ Beschäftigte, die ja oft auf einen unbefristeten Anschlussvertrag hoffen. Für die Beschäftigten bedeutet eine Befristung jedoch vor allem Unsicherheit in ihrer langfristigen Lebensplanung.

Befristung nur schriftlich wirksam

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG); dabei muss nicht der gesamte Arbeitsvertrag schriftlich abgefasst sein, sondern allein die Befristungsabrede. Schriftform bedeutet, dass der Beschäftigte diese Abrede eigenhändig unterschrieben haben muss. Eine Email oder eine gefaxte Unterschrift reichen nicht aus. Die Unterschrift muss vor Aufnahme des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Ist dies nicht der Fall, ist automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. Beschäftigte,

die ihren Arbeitsvertrag mit der Befristungsabrede etwa erst am dritten Arbeitstag zur Unterschrift vorgelegt bekommen, haben also bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Das bedeutet: Der/Die Betroffene kann bei Ablauf der unwirksamen Befristung darauf bestehen, weiter beschäftigt zu werden.

Gleiche Rechte für Befristete

Der befristet Beschäftigte darf gegenüber einem unbefristet Beschäftigten nur dann anders behandelt werden, wenn es dafür einen sachlichen Grund gibt. Für ihn gelten daher die gleichen Entgelt- und Arbeitszeitregelungen und er hat den gleichen Urlaubsanspruch wie vergleichbare unbefristete Kollegen. Grundsätzlich hat er oder sie sogar einen Anspruch auf Aus- und Weiterbildung. Der Arbeitgeber hat ihn darüber hinaus über geeignete Stellen zu informieren, die in seiner Einrichtung zu besetzen sind; dabei reicht eine für alle Beschäftigten zugängliche Information, etwa am Schwarzen Brett, aus.

Auslaufen des Vertrags ist keine Kündigung

Das Arbeitsverhältnis endet bei befristeten Verträgen automatisch mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Kündigungsschutzbestimmungen finden keine Anwendung, da es sich ja um das Auslaufen eines Vertrages und nicht um eine Kündigung handelt. Im Unterschied zu Kündigungen gibt es beim Auslaufen von



Befristungen auch keine Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung (MAV).

Um so öfter,
desto schwerer wird's

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz setzt keine Grenzen hinsichtlich der Dauer eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses und wieviele befristete Beschäftigungsverhältnisse aufeinanderfolgen dürfen. Zu beachten dabei ist aber, dass mit zunehmender Dauer der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber die Abhängigkeit des Beschäftigten und damit seine Schutzwürdigkeit wächst, auch die Anforderung an den Sachgrund der Befristung steigt. Wird etwa ein/e Beschäftigte über 10 oder mehr Jahre hinweg ständig mit aneinandergereihten befristeten Verträgen beschäftigt, ist es gut möglich, dass ein Richter entscheiden würde: Offensichtlich braucht der Arbeitgeber den Beschäftigten dauerhaft und die Befristung ist unwirksam.

Für die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis wirksam befristet ist, kommt es ansonsten grundsätzlich nur auf den zuletzt geschlossenen Arbeitsvertrag an.

Einmal geht's immer

In der Regel bedarf es eines besonderen „Sachgrundes“, damit ein Arbeitgeber überhaupt ein befristetes Arbeitsverhältnis abschließen darf. Ohne besonderen Grund ist eine Befristung zulässig, wenn es sich um ein Arbeitsverhältnis mit neu eingestellten Beschäftigten handelt. Diese sachgrundlose Befristung darf höchstens 2 Jahre umfassen. Innerhalb dieses Zeitraums sind bis zu drei Verlängerungen möglich. Es wäre also zulässig mit einer neuen Beschäftigten einen Halbjahresvertrag abzuschließen und diesen Vertrag dreimal hintereinander um jeweils ein halbes Jahr zu verlängern, so dass das Arbeitsverhältnis insgesamt 2 Jahre dauert. Befristungen ohne Sachgrund sind aber nur erlaubt, wenn zuvor noch nie ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zu diesem Arbeitgeber bestanden hat (§ 14 Abs. 2 TzBfG).

Kurz erklärt

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

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

Lehrerkommission: Mit Arbeitgebern und -nehmern besetzte Kommission innerhalb der KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchl. Schulen. 4 ArbeitnehmervertreterInnen werden von den Lehrkräften direkt gewählt, hinzu kommt der Vorsitzende der KODA-Mitarbeiterseite.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen.

Sonderfall 52 plus

Um die Einstellungschancen älterer Beschäftigter zu erhöhen, hat der Gesetzgeber vor Kurzem beschlossen, dass Arbeitssuchende, die mindestens 52 Jahre alt sind, unter bestimmten Bedingungen ohne besonderen „Sachgrund“ bis zu 5 Jahre befristet angestellt werden können (näheres im TzBfG § 14 Abs. 3 in der seit 1.5.07 geltenden Fassung).

Sachgrund Elternzeitvertretung – der „Klassiker“

Von den eben geschilderten Ausnahmen abgesehen, ist eine Befristung nur zulässig, wenn der Arbeitgeber einen besonderen Grund für die Befristung hat. Die häufigsten Gründe sind Vertretungen für Beschäftigte in Elternzeit (§ 21 BEEG) oder Sonderurlaub. Aber auch eine befristete Beschäftigung etwa für bestimmte zeitlich befristete Projekte ist zulässig (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Nicht zulässig ist es, Arbeitsverträge zu befristen, um den Kündigungsschutz zu umgehen – also den oder die Beschäftigte ohne Vorliegen entsprechender Gründe bei Bedarf leichter wieder loswerden zu können.

Der Befristungsgrund muss zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nachweisbar vorliegen, ist allerdings nicht zwingend – Ausnahme bei Zweckbefristung – im Arbeitsvertrag zu benennen. Liegt kein zulässiger Grund zu Befristung vor, ist auch in diesem Falle ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. Notfalls können die Beschäftigten die Frage, ob eine Befristung wirksam ist, durch Klage beim Arbeitsgericht klären lassen. Die Klage wäre innerhalb von 3 Wochen nach dem

vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses einzureichen.

Vorzeitige Kündigung

Möchte sich der Arbeitgeber von einem Beschäftigten schon vor Ablauf der Befristung trennen, muss er kündigen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis – gleich welcher Art – ist aber nur dann ordentlich kündbar, wenn dies einzelvertraglich oder tariflich vereinbart ist (§ 15 TzBfG). Von der ordentlichen Kündigung ist die „außerordentliche“ zu unterscheiden (umgangssprachlich oft „fristlose Entlassung“ genannt). Diese ist bei entsprechend schwerwiegenden Gründen immer möglich.

Im ABD wird bei den tariflichen Regelungen zur ordentlichen Kündigung zwischen früheren ArbeiterInnen und früheren Angestellten unterschieden. „Früher“ deshalb, weil die Begriffe Arbeiter und Angestellte mit der Tarifreform abgeschafft und durch den Begriff „Beschäftigte“ ersetzt wurden. Für die Zuordnung zu den beiden Gruppen ist entscheidend, ob die Tätigkeit vor dem 1. Oktober 2005 der Rentenversicherung für Arbeiter unterlegen hätte oder der Rentenversicherung für Angestellte.

Arbeiter tariflich unkündbar

Für frühere „Arbeiter“ (im kirchlichen Dienst sind das vielfach Reinigungskräfte) gibt es keine tariflichen Kündigungsfristen. Sie können nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn das in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart ist. Wurde die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung vereinbart, gelten die gleichen Kündigungsvorschriften wie für unbefristete Beschäftigte: Einhaltung der

Für Sie gefunden

www.agsv.bayern.de

Infos zu Schwerbehinderung

Die AGSV ist die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden des Freistaates Bayern

Ihre Homepage soll Beschäftigten mit Behinderung, aber auch den Schwerbehindertenvertretungen Hilfestellung sein und Einblick in die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen bieten.

Die Startseite der homepage – die natürlich barrierefrei ist – ist sehr übersichtlich. Unter Tipps und Hinweise findet man zum Beispiel Information über die Bedeutung des Amtsarztsattestes, über die Kündigungsmöglichkeiten von Schwerbehinderten oder die Berechnung des Zusatzurlaubes. Auch die Frage nach dem Sinn eines Schwerbehindertenausweises wird hier erörtert. Zudem werden die rechtlichen Grundlagen für die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung dargelegt.

Unter der Rubrik Recht finden sich einige Urteile im Zusammenhang mit Schwerbehinderung. Hilfreich sind die vielen Adressen mit der die Seite verlinkt ist. Hierbei ist der Schwerpunkt auf Bayern gelegt.

Dass die Inhalte beamtenrechtlich orientiert sind, ist insoweit nur gering beeinträchtigend, da im ABD meist die Regelungen des Freistaates Bayern für Schwerbehinderte gelten und die entsprechenden Rechtsgrundlagen für die Behandlung schwerbehinderter Menschen auch für kirchliche Beschäftigte gelten.

Johannes Hoppe

Kündigungsfristen, ausreichender Kündigungsgrund, Anhörung der Mitarbeitervertretung ...

Besondere Regelungen für „Angestellte“

Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis früher der Rentenversicherung für Angestellte unterlegen hätte, die also früher als „Angestellte“ bezeichnet worden wären, gibt es einige besondere Regelungen. Handelt es sich um einen ohne Sachgrund befristeten Vertrag, gibt es im ABD Mindestvertragsdauern: Die Vertragsdauer soll 12 Monate nicht unterschreiten und

● Fortsetzung auf Seite 12



Gleiche Rechte und Pflichten. Ohne sachlichen Grund dürfen „Befristete“ nicht schlechter gestellt werden.

Foto: pixello

● *Fortsetzung von Seite 11*

muss mindestens 6 Monate umfassen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vor Vertragsablauf zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist (§ 30 Abs. 3 ABD Teil A, 1.). Die Probezeit dauert bei ohne Sachgrund befristeten früheren Angestellten nur 6 Wochen statt der üblichen 6 Monate.

Für frühere Angestellte, die mit Sachgrund befristete Verträge haben, beträgt die Höchstdauer je befristetem Vertrag 5 Jahre. Will der Arbeitgeber eine unbefristete Stelle neu besetzen, ist er in seiner Auswahlentscheidung eingeschränkt. Er muss mit Sachgrund befristet ehemalige Angestellte bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigen (§ 30 Abs. 2 ABD).

Für alle unter den Begriff frühere Angestellte Fallenden gelten besondere Kündigungsfristen. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist einheitlich 2

Wochen zum Monatsende. Danach ist eine ordentliche Kündigung nur bei einer Vertragsdauer von mindestens 12 Monaten zulässig. Es gelten dann folgende Kündigungsfristen:

Vertragsdauer	Kündigungsfrist
12 Monate	4 Wochen zum Monatsschluss
mehr als 12 Monate	6 Wochen zum Monatsschluss
mehr als 2 Jahre	3 Monate zum Quartalsende
mehr 3 Jahre	4 Monate zum Quartalsende

Mehrere aneinander gereichte Arbeitsverhältnisse werden dabei gegebenenfalls zusammengesamt. Unterbrechungen bis zu 3 Monaten (außer bei Veranlassung oder Verschulden durch den/die Beschäftigten) sind unschädlich.

*Franz Aigner
unter Mitarbeit
von Robert Winter*

Neu: Pflegegarantie Einführungsaktion

Die gesetzliche Pflegepflichtversicherung soll überarbeitet werden. Aus diesem Anlass gibt die Versicherungskammer Bayern im Rahmen des neuen Gruppenvertrags eine „Pflegegarantie“. Entsteht durch eine Reform der gesetzlichen Pflegeversicherung zusätzlicher Bedarf und führt die Versicherungskammer zur Deckung dieses Bedarfs einen Tarif ein, kann der/die Versicherte ohne Gesundheitsprüfung wechseln. Die genaue Ausgestaltung des Wechsels wird derzeit entwickelt. Die Regelung gilt für bereits im Rahmen des Gruppenvertrags der Diözesen abgeschlossene Versicherungen und für alle Verträge die während der laufenden Einführungsaktion noch abgeschlossen werden. *Manfred Weidenthaler*

Die online-Macher



Sie haben gut lachen, denn der neue Internetauftritt der Mitarbeiterseite kodakompass.de ist fertig. Die Zusammenarbeit der KODA Kompass-Redaktion mit dem Team von Bischof Würzburg online (von links Johannes Schenkel, Klaus Hottinger und Walter Sauter) hat sich erneut bewährt. In der nächsten Ausgabe werden Jürgen Herberich und Markus Schweizer von der KODA Kompass Redaktion die Neuerungen auf der Homepage der Mitarbeiterseite vorstellen. Schon neugierig? Am besten gleich online gehen: www.kodakompass.de

Foto: bwo

Bischofsvikar Bernd Dennemarck übernimmt Mandat von Anna Haas

Seit 2003 war Anna Haas, Juristin in der Hauptabteilung Personal des Eichstätter Ordinariats, Mitglied der Bayerischen Regional-KODA. Haas engagierte sich in zahlreichen Arbeitsgruppen und brachte dort ihr fachliches Wissen ein. Zum 31. März ist sie aus dem Dienst der Diözese ausgeschieden. Die Regional-KODA dankt Anna Haas für die konstruktive und wohlwollende Zusammenarbeit und wünscht ihr für ihre berufliche und private Zukunft (außerhalb Bayerns) alles Gute und Gottes Segen.

Zum 1. April hat die Freisinger Bischofskonferenz Dr. Bernd Dennemarck das freie Mandat auf Arbeitgeberseite übertragen. Dr. Dennemarck ist Bischofsvikar mit Zustän-



digkeit für die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt und soll bis zum Ende der Amtszeit das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen mitgestalten. Seit 1997 ist Dennemarck Mitarbeiter am Bischöflichen Generalvikariat und Diözesanrichter am Bischöflichen Offizialat Eichstätt. 2005 promovierte er zum Doktor des Kirchenrechts. Die Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA heißen Bischofsvikar Dr. Dennemarck herzlich in ihren Reihen willkommen. Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit und wünschen für den neuen Aufgabenbereich alles Gute und Gottes Segen.