

Dezember 2008 Nr. 35

Jubiläumsausgabe

KODA Kompass

www.kodakompass.de

Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite



10 Jahre KODA Kompass

Jubiläum

- Unverzichtbar
Informationsarbeit der KODA 3
- So aktuell wie damals
Aus der ersten Ausgabe 4
- Jubiläums-Preisrätsel
1000 Euro-Tourenrad gewinnen 5
- Was Leser denken 6
- Das Ohr am Mitarbeiter
Die KODA Kompass-Redaktion 8
- 400 Euro-Kräfte: Gleiche Infos 10

Tarifrecht

- Achtung Fristen!
Verbesserungen der tariflichen
Übergangsregelungen im ABD 14
- Mehr Geld ab Januar 16
- Mehr Zeit für's Team
Neuer Stundenpool für Kitas 17
- Altersvorsorge: 3,25 % Garantiezins
für Neuverträge nur bis 31.12. 17
- Jetzt 35 Cent pro Kilometer 19
- Mitarbeitergespräch bayernweit
Projektphase läuft an 19
- Nur echte ABD-Verträge erlaubt 19
- Kirchenmusiker, Mesner
Neuer Arbeitszeitkalender 15

Kirchliche Schulen

- Aufstieg an Realschulen
PC-Betreuer, Beratungslehrer 18
- Mehrarbeit: Bessere Bezahlung 18
- Ständige AG Lehrer
Orientierung am Beamten 20

Risiko Pflege

- Im Notfall
Frei zur Pflege Angehöriger 10
- Vorsorgen
Neuer Pflegeversicherungs-Tarif 11

Ein- und Ausblicke

- Danke für eure Arbeit
4 Vertreter ausgeschieden 21
- „Nicht Worte will Gott“
Dr. Meier: Abschiedsgedanken 22
- Wechsel auf Dienstgeberseite 23
- Gesichter, Infos, Kontakte 24

Die neue Doppelspitze.
Robert Winter (links) und Manfred
Weidenthaler (rechts) leiten den
KODA Kompass jetzt gemeinsam.



Foto: J. Reich

Und dann kam's doch ganz anders ...

**Liebe Kollegin,
lieber Kollege,**

„Jetzt darf mal ein anderer beim KODA Kompass ran.“ Das stand für mich fest, als wir Neu- und Wieder-Gewählten uns im ehrwürdigen Kloster Ettal erstmals versammelten – und dann entwickelten sich die Dinge doch ganz anders.

Als es um die „Leitende Betreuung der Öffentlichkeitsarbeit“ – wie das in der KODA-Ordnung heißt – ging, stellte ich mich nicht mehr zu Wahl – allerdings auch niemand anderer. Dabei war mein Schritt wohl überlegt und lange angekündigt – neue Schwerpunkte wollte ich in meiner KODA-Arbeit setzen.

Durchaus nachvollziehbare Gründe hatten alle in Frage kommenden KollegInnen für ihr „Nein“. Schweigen folgte, Mausechelpausen. In einer Ideenrunde wurde überlegt, wie die Aufgabe anders strukturiert werden könnte – was aber nichts daran änderte, dass keiner sie haben wollte.

Endlich – nach einigen Stunden Schwitzen, was auch an den sommerlichen Temperaturen lag, zeichnete sich ein Weg ab. Robert Winter, ein Neuling in der KODA, aber ein alter Hase, was kirchliches Arbeitsvertragsrecht betrifft, meinte, er könnte sich vorstellen, in der Redaktionsleitung mitzuarbeiten. Das war schon deutlich besser als „Nein“, allerdings an die Bedingung geknüpft, dass ich die Aufgabe der Redaktionsleitung mit ihm gemeinsam übernehme.

Nun denn, so haben sich die Dinge halt doch ganz anders entwickelt und ab dieser Ausgabe gibt es 2 Chefredakteure: Robert Winter und Manfred Weidenthaler. Die erste gemeinsame Ausgabe haben Sie

in der Hand, ab der nächsten Nummer wird die redaktionelle Verantwortung für die Ausgaben zwischen uns wechseln.

Mit der Wahl von Robert Winter hat die Mitarbeiterseite die (Mit-)Verantwortung für die Öffentlichkeitsarbeit in beste Hände gelegt. Der 47-jährige Betriebsseelsorger kennt die Arbeitswelt in und außerhalb der Kirche. Als Vorsitzender der Mitarbeitervertretung des Erzbischöflichen Ordinariats München ist er für die Vertretung von 2.200 Beschäftigten verantwortlich. Ein herzlicher Dank an Dich, Robert, dass Du mit dabei bist!

Eine Blume macht noch keinen Frühling und 2 Chefredakteure noch kein Redaktionsteam. Erfreulicherweise stellte sich dann das komplette Redaktionsteam wieder zur Wahl, und mit Erich Sczepanski haben wir sogar ein neues Mitglied gewonnen. Erich Sczepanski arbeitet in der Rechtsabteilung des Münchner Ordinariats und ist seit vielen Jahren engagierter Gewerkschafter bei ver.di. Der KODA gehört er in zweiter Amtszeit an. Herzlichen Dank, dass Du mitmachst! Nicht neu, aber jetzt offiziell Redaktionsmitglied ist Dr. Joachim Eder, der sich schon bislang als Sprecher der Mitarbeiterseite sehr aktiv und engagiert in die Redaktionsarbeit einbrachte.

So ist der KODA Kompass, denke ich, gut gerüstet für die nächsten Jahre.

Es grüßt Sie im Namen des
KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

Eine kleine Gruppe von Enthusiasten

Informationsarbeit wurde unverzichtbarer Teil der KODA-Tätigkeit

KODA Kompass ist das Informationsorgan der KODA-Mitarbeiterseite schlechthin. 2 Amtszeiten besteht dieses Organ inzwischen. Nach Beginn der Amtszeit im Oktober 1998 machte sich sofort eine kleine Gruppe von Enthusiasten an die Arbeit. Sie legte die erste Ausgabe – achtseitig, schwarz-weiß, kopiert – bereits im Dezember 1998 auf der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA dem Plenum auf den Tisch. Johannes Hoppe, Sandra Sperrer und Susanne Steiner-Püschel hatten mit Manfred Weidenthaler, der

und die beiden KODA-Vorsitzenden als ständige Gäste erweitert, Redaktionsmitglieder wechselten.

Journalistische Unabhängigkeit

Aber das Grundanliegen blieb bestehen: eine eigene Mitarbeiterzeitschrift, ohne dienstgeberseitige Zensur, ohne vorherige „Überprüfung“ der Artikel durch Nicht-Redaktionsmitglieder. Spannungen und Ärger blieben nicht aus, konnten aber immer geklärt werden, da beide Seiten sich an ungeschriebene Regeln hielten.

Keine Angriffe, auch Stellungnahmen der Dienstgeberseite bei Bewertungen wesentlicher Sachverhalte, rechtlich saubere

Information und rechtlich zulässige Handlungshilfen.

Dies führte dazu, dass der KODA Kompass auch auf Dienstgeberseite und in den Personalbüros immer mehr als hilfreiches Organ angesehen wird. Eine große Hilfe war und ist Franz Aigner, der für die rechtliche Genauigkeit stand und

steht.

Bundesweite Anerkennung

Überregional hat der KODA Kompass ebenfalls seine Feuertaufe bestanden. Die Ausgaben zur Versorgungsordnung B (Selbsthilfe Pensionskasse), zur Beihilfe, vor allem aber beide Ausgaben zur Zusatzversorgung und zur freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge gelten unbestritten als eine der besten Zusammenfassungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diesem Gebiet bundesweit.

Und gerade dies wurde ein Kennzeichen des KODA Kompass. Thematische Ausgaben, berufsbezogen, wechselten sich mit allgemeinen arbeitsrechtlichen Themen ab, immer aber eng an die gerade

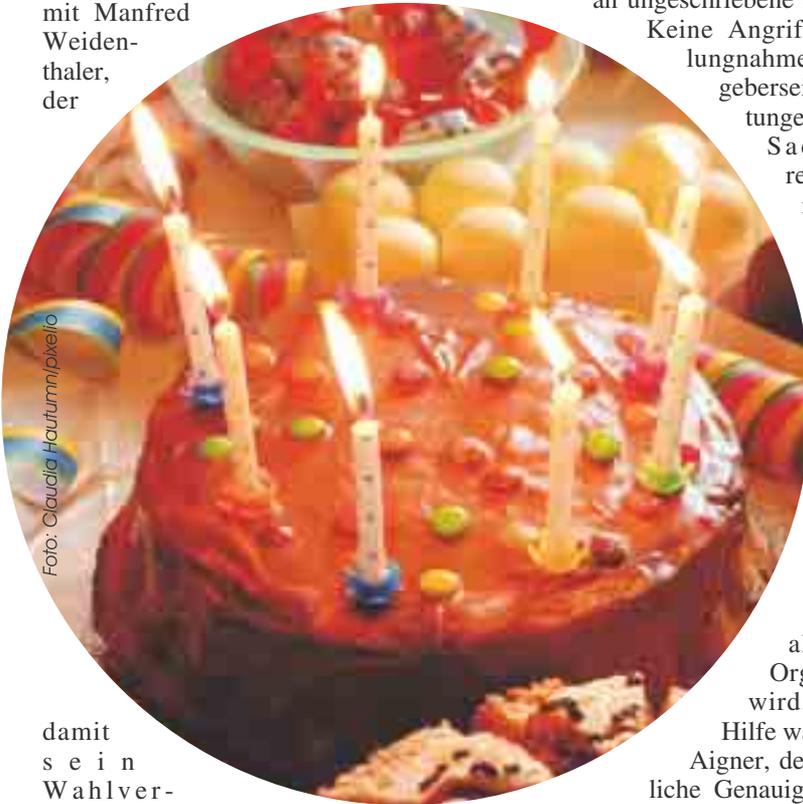


Die Gründer. Von links: Johannes Hoppe, Manfred Weidenthaler, Susanne Steiner-Püschel, Sandra Sperrer.

beschlossenen Regelungen der Bayerischen Regional-KODA angebunden. Der KODA Kompass lebt von der Idee, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geltungsbereich des ABD am jeweils geltenden kirchlichen Tarifrecht Anteil haben zu lassen und umfassend zu informieren.

Das zweite Standbein:
www.kodakompass.de

Der digitale Bereich durfte nicht fehlen, er kam zwangsläufig hinzu, als Ergänzung,



damit sein Wahlversprechen erfüllte, ganze Arbeit geleistet. Und dann ging es – in schon atemberaubendem Tempo – aufwärts. Die Begeisterung der kleinen Gruppe steckte den damaligen Vorsitzenden der Dienstgeberseite Wolfgang Rücklan. Sein Werben auf der Dienstgeberseite öffnete die Türen zu den Diözesen, ein Vertrag mit der Post wurde ausgehandelt, Druckerei und Vertrieb wurden gemanagt und die Übernahme der Portokosten durch die Diözesen zugesagt. Das Sponsoring – eng begrenzt auf Einrichtungen, mit denen arbeitsrechtliche Verbindungen bestehen – konnte die Druckkosten zu einem großen Teil abdecken, und die datenschutzrechtlichen Fragen wurden geklärt. Im Laufe der Zeit wurde die KODA Kompass-Redaktion um einen Vertreter der Dienstgeberseite

Mit spitzer Feder



Erstmals hat für diese Ausgabe der bekannte Karikaturist Thomas Plassmann für uns gezeichnet (Titelbild). Plassmann hat Geschichte und Germanistik studiert und eine Ausbildung zum Tischler absolviert. Seit 1987 ist er freischaffender Zeichner. Er zeichnet unter anderem regelmäßig für die Frankfurter Rundschau, die Hannoversche Allgemeine Zeitung, die Neue Ruhr Zeitung und die Werdener Nachrichten. Wir freuen uns, dass wir Thomas Plassmann für den KODA Kompass gewinnen konnten und freuen uns auf hoffentlich noch viele Zeichnungen von ihm.

Die Redaktion

P. S.: Weitere Infos und auch einige seiner „frommen Bilder“ unter www.thomasplassmann.de

aber auch, um zeitnah auf wichtige Fragen zu reagieren. Unter www.kodakompass.de finden sich alle Ausgaben des KODA Kompass. Auch hier wurde dank Jürgen Herberich eine Weiterentwicklung vorgenommen: Links zum onlineABD, zur Seite der Bayerischen Regional-KODA, zur Zentral-KODA, Infos über Personen und Geschäftsstelle, Vollversammlungsberichte, Arbeitsgruppentätigkeit, Hintergründe, Basiswissen und und und. Das Newsletter-System, gepflegt von Markus Schweizer, bringt jede Menge Neuigkeiten unter die derzeit knapp 1.000 Abonnenten.

10 Jahre KODA heißt aber auch, jährlich 4 Ausgaben zu erstellen, heißt Organisation ohne Ende, Redaktionsgruppentermine, Erstellen und Bearbeiten von Korrekturfahnen, Herbeiführung juristischer Klärung bei strittigen Fragen, lange Gespräche, ob und in welcher Weise bestimmte Passagen veröffentlicht werden sollen, Bilderboxpflege, Erstellen eigener Fotos (eine Arbeit, die vor allem Johannes Hoppe übernommen hat), Autorensuche, Fortbildungen Es heißt Arbeit, die mit der KODA-Freistellung alleine nicht zu machen ist, sondern zusätzliches Engagement erfordert.

Die KODA-Mitarbeiterseite schuldet hier vor allem „ihrem Chefredakteur“ Manfred Weidenthaler Dank. Dank für den unerschütterlichen Einsatz, für sein oft lästiges Nachbohren, für seinen Druck auf die Kolleginnen und Kollegen, für seine Genauigkeit. Ohne ihn wäre der KODA Kompass sicher nicht das geworden, was er inzwischen ist.

Redaktionsleitung jetzt auf 2 Schultern

Manfred Weidenthaler hat in der Bayerischen Regional-KODA ein neues Arbeitsfeld übernommen, die Mitarbeit im Vorbereitungsausschuss, die in Zukunft ein Viertel seiner Arbeitstätigkeit in Anspruch nimmt. Damit war klar, dass die KODA Kompass-Chefredaktion neu strukturiert werden musste. Auf seine Erfahrung wollte die Mitarbeiterseite nicht ganz verzichten, so dass eine Verteilung der Aufgabe auf mehrere Schultern die beste Lösung erschien. Sie hat auch den Vorteil, dass eine größere Sicherheit für das „Weiterleben“ des KODA Kompass gegeben ist.

Mit Robert Winter wurde ein neues KODA-Mitglied gefunden, das bereit war, sich auf diese schwierige und umfassende Arbeit mit einzulassen. In Zukunft werden sich beide als gleichberechtigte Kollegen die redaktionelle Verantwortung für den KODA Kompass teilen und die Zuständigkeitsbereiche untereinander absprechen.

Heute so aktuell wie damals

Aus der ersten Ausgabe – Dezember 1998

Die neue KODA-Zeitung

Mehr Transparenz und Information

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wer gut informiert ist, kann kompetent mitbestimmen und die Interessen anderer und die eigenen erfolgreich vertreten. Dies gilt bei Fragen unserer Lohn- und Arbeitsbedingungen wie in jedem anderen Lebensbereich. Mit dem Informationsblatt „KODA Kompass“, dessen erste Nummer Sie gerade lesen, entsprechen wir dem Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen nach mehr Information und Transparenz.

- Wir wollen Sie informieren über Änderungen im kirchlichen Arbeitsrecht. Im KODA Kompass erfahren Sie knapp und verständlich, was für Ihr Arbeitsverhältnis wichtig ist.

- Wir wollen Sie einbeziehen in die Diskussions- und Entscheidungsprozesse auf der Mitarbeiterseite der KODA. Im KODA Kompass lesen Sie, woran wir gerade arbeiten und was geplant ist.

- Wir wollen, daß Sie mitbestimmen! Diskutieren Sie die aktuellen Themen in Ihren Einrichtungen und in Ihren Berufsverbänden. Bringen Sie Ihre Vorstellungen und Forderungen über Ihre KODA-VertreterInnen ein.

Der KODA Kompass wird von der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA herausgegeben. Für die Inhalte sind die jeweiligen Autoren verantwortlich. Die von den DienstnehmervertreterInnen berufenen RedakteurInnen sammeln die Bei-

träge, ergänzen diese mit eigenen Berichten und gestalten die Zeitschrift. Im Redaktionsteam arbeiten zur Zeit Johannes Hoppe und Susanne Steiner-Püschel aus Nürnberg, Sandra Sperrer aus Regensburg und Manfred Weidenthaler aus Brannenburg.

Der KODA Kompass erscheint je nach Bedarf und Menge der von den KODA-VertreterInnen angelieferten Artikel.

Die Verteilung an die KollegInnen soll über DiAGs (Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen), Berufsverbände und Ordinariate erfolgen. Der KODA Kompass darf unbegrenzt nachgedruckt und an die kirchlichen MitarbeiterInnen weitergegeben werden.

Unsere Artikel können Sie auch in eigenen Publikationen abdrucken, vorausgesetzt Sie senden ein Belegexemplar an die Redaktion des KODA Kompass.

Wir hoffen, die neue KODA-Zeitung trägt dazu bei, das kirchliche Arbeitsrecht und unsere Arbeit etwas transparenter zu machen und damit ein Stück mehr Mitbestimmung und Mitverantwortung in der Kirche zu verwirklichen.

Über Kritik und Anregungen für unsere Arbeit würden wir uns freuen. Für die Redaktion


Manfred Weidenthaler

Von Mitarbeiterseite wurde dieser Lösung eine breite Unterstützung zugesagt. Sie weiß, dass der KODA Kompass auch weiterhin das Grundanliegen – um-

fassende Infos und Transparenz – erfüllen wird.

Dr. Joachim Eder,
Sprecher der KODA-Mitarbeiterseite

1000 Euro-Tourenrad zu gewinnen

Einsendeschluss 31. Dezember

Wer oder was ist das? Wer herausfindet, was die 3 Bilder zeigen, kann ein Tourenrad nach Maß gewinnen. Gestiftet wird der Preis von der Bayerischen Beamtenkrankenkasse, dem Kranken- und Beihilfeversicherer der Versicherungskammer Bayern. In den Farben der Versicherungskammer und maßgeschneidert für Ihre Größe und Bedürfnisse kommt das Rad vielleicht zu Ihnen – aber natürlich nur, wenn Sie mitmachen.

Tragen Sie wen oder was Sie sehen in die Felder ein und schicken Sie die Lösung an:

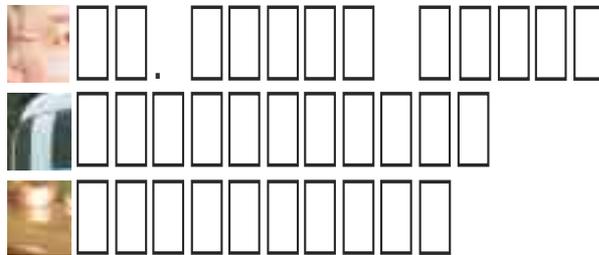
Bayerische Regional-KODA
KODA Kompass-Jubiläumsrätsel
Ottmarsgäßchen 8
86152 Augsburg

Sie können auch das Email-Formular unter www.kodakompass.de verwenden.

Mitglieder und MitarbeiterInnen der Bayerischen Regional-KODA sowie Ihre Angehörigen dürfen nicht teilnehmen. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Einsendeschluss ist der 31. Dezember 2008.

Wir bedanken uns bei dem Sponsor und wünschen Ihnen viel Spaß beim Rätseln! Ein Tipp: Wenn Sie das zu dem Ausschnitt gehörende Bild in dieser Ausgabe finden, dann ist's leichter:



Ab 2. Januar finden Sie die Lösungen unter www.kodakompass.de



Georg Grädler, Redakteur beim „Zentral-KODA-Organ“.

Liebe Mitglieder der Redaktion,

herzlichen Glückwunsch zu 10 Jahren KODA KOMPASS.

Eines der unbestreitbaren Defizite des Dritten Weges liegt darin, dass die Rückbindung an die zu vertretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter völlig ungeklärt ist. Weder die KODA-Ordnungen noch die MAVO sagen dazu etwas aus.

Ihr habt mit dem KODA Kompass einen hervorragenden Weg zur unabdingbaren Kommunikation zwischen der KODA und den zu vertretenden Kolleginnen und Kollegen geschaffen.

Noch dazu geschieht dies inhaltlich und von der Aufmachung her in einer überaus professionellen Weise.

Darum kann man die Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Bayerischen Regional-KODA eigentlich nur beneiden und hoffen, dass euer Beispiel ausstrahlt auf andere KODA-Bereiche.

Ein Newsletter wie das Zentral-KODA-Organ ist dagegen nur eine bescheidene Alternative.

Ich wünsche Euch weiterhin eine gute Hand bei der Auswahl der Artikel und der gelungenen Präsentation.

Herzlichen Dank für euer Engagement, das, wie ich sehr wohl weiß, weit über das Maß der zur Verfügung stehenden Freistellung hinausgeht.

Mit herzlichen Grüßen
Georg Grädler

Sprecher der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA



Prof. Dr. Renate Oxenknecht-Witzsch, Herausgeberin der „ZMV Die Mitarbeitervertretung“.

Zum 10-jährigen Jubiläum des KODA Kompass

Zum 10-jährigen Bestehen des KODA Kompass gratuliere ich der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA als Herausgeberin zu einem einmaligen Informationsorgan im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts.

Mit dem Ziel „Mehr Transparenz und Information“ sollten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch Mitarbeitervertretungen und Dienstgeberseite über die für sie geltenden Bestimmungen des kirchlichen Arbeitsrechts informiert werden. Information befähigt zur Mitbestimmung. Der KODA Kompass leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts und zum Schutz der Rechte der im kirchlichen Dienst Tätigen.

Prof. Dr. Renate Oxenknecht-Witzsch



10 Jahre KODA Kompass –

Infos im KODA Kompass sollen ausführlich bleiben



Rudolf Schmidt, Pastoralreferent

Wo lesen Sie den KODA Kompass?

Ich fahre fast jeden Tag per Bahn zu meiner Dienststelle. Da gehört der KODA Kompass zu meiner Reiseliteratur, weil ich mich da in Ruhe damit befassen kann.

Ein Thema, das Ihnen besonders wichtig war?

Interessant, wichtig und informativ sind viele Themen, mir fallen spontan die Infos zur Zusatzversorgung oder zur Rentenzusatzversicherung ein. Und das Beste: Ich kann das im Internet auch finden.

Was hat Ihnen genutzt?

Der Nutzwert jedes Themas lässt sich nicht sofort messen. Direkten Nutzen zog ich aus dem Themenbereich Rentenzusatzversicherung.

Ihre Anregungen und Wünsche?

Die Informationen sollen so ausführlich bleiben. Manchmal könnten gerade komplexe Sachverhalte noch verständlicher formuliert werden, was natürlich den Umfang erhöht. Ich glaube, ich bin nicht der einzige, der manches nicht

sofort versteht. Aber insgesamt ist der KODA Kompass eine gute Sache!

KODA Kompass hat mir die Augen geöffnet



Christa Scheuer, Lehrerin i. K.

Wo lesen Sie den KODA Kompass?

Obwohl mir sehr wohl bewusst ist, dass es ernährungswissenschaftlich schlecht und dazu noch inkommunikativ ist, während des Essens zu lesen, so muss ich doch gestehen, dass ich die neu eingetroffene KODA-Zeitung immer sofort bereits beim Mittagessen überfliege. Betrifft mich der ein oder andere Artikel, dann wird dieser am Abend genauer studiert.

Was hat Ihnen genutzt?

Als eine schon etwas in die Jahre gekommene Lehrerin halte ich es in jedem Fall für sehr wichtig, dass es dieses Medium gibt. Wenn man seine Arbeit als junger Pädagoge beginnt,

dann ist man so von Korrekturen und Unterrichtsideen, die man umsetzen möchte, eingenommen, dass man – zumindest bei mir war dies der Fall – an Tarife, Vorsorgepläne oder Fahrtkostenabrechnungen nicht den geringsten Gedanken verschwendet. An irgendwelche Rechte als Arbeitnehmerin habe ich nie gedacht, geschweige, dass ich meine Gehaltsabrechnung wirklich verstanden hätte. Der KODA Kompass hat mir hier meine jahrzehntelange Naivität vor Augen geführt und gezeigt, dass ich sehr wohl auch für mich selbst Sorge zu tragen habe und nicht prinzipiell darauf bauen kann, dass man mir meine Rechte uneingeschränkt einräumt. Ich habe gelernt, dass ich mich auch um arbeitsrechtliche Fragen selbst zu kümmern habe. Den nötigen Background hierfür erhalte ich nun durch die KODA-Mitteilungen, wofür ich den Verantwortlichen sehr dankbar bin.

Kinderkomponente – ein absoluter Dauerbrenner



Andrea Bittl, Bezügesachbearbeiterin

Wo lesen Sie den KODA Kompass?

Sobald der neue KODA Kompass er-





Leser, Fragen, Meinungen

scheint, lese ich diesen – gemütlich und interessiert – zu Hause im Garten beziehungsweise auf der Couch. Die Themen der Bayerischen Regional-KODA sind für meine Tätigkeit in der Besoldungsstelle wichtige Infos.

Erinnern Sie sich an ein besonderes Thema?

Das Thema „Kinderkomponente“ ist ein absoluter Dauerbrenner!

Was hat Ihnen genutzt?

Die anschaulichen Informationen und Beispiele unterstützen mich in meinem Aufgabengebiet.

Ihre Anregungen und Wünsche.

Ich wünsche der Zeitschrift alles Gute für die Zukunft und gratuliere ganz herzlich zum 10-jährigen Bestehen.

Ich lese den KODA Kompass auch am PC



Gisela Reichl, Pfarrsekretärin

Wo lesen Sie den KODA Kompass?

Zuhause und am PC.

Erinnern Sie sich an ein besonderes Thema?

Informationen zu den Tarifabschlüssen im öffentlichen Dienst und das Thema zu den neuen Entgeltgruppen.

Was hat Ihnen genutzt?

Informationen der Bayerischen Versicherungskammer zu Vorsorgemaßnahmen und zur Riester-Rente.

Die Gespräche führte Markus Schweizer.

10 Jahre KODA Kompass, das sind 10 Jahre Informationen für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund um das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen,



K o m m u n i k a t i v
k o m p e t e n t
f u n d i e r t
t r a n s p a r e n t
a k t u e l l
s o u v e r ä n
i n f o r m a t i v
P r o f i l i e r t
A n s c h a u l i c h
v e r s t ä n d l i c h
i n t e r e s s a n t

Martin Lieble, Sprecher der bayerischen DiAG-Vorsitzenden (Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen)

Wir wünschen dem Redaktionsteam und allen, die in Zukunft mit dazu beitragen, dass der KODA Kompass auch weiterhin über Beschlüsse, Regelungen und Hintergründe rund um das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-) Diözesen informiert, die Gabe, den oben beschriebenen Eigenschaften treu zu bleiben – zum Wohl der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der ganzen Dienstgemeinschaft. Gottes Segen!

Martin Lieble,
Sprecher der bayerischen DiAG-Vorsitzenden



Serie: Arbeitsgruppen der KODA

„Das Ohr am Mitarbeiter“

Die KODA Kompass-Redaktion

Schon wieder 10 Stunden vorbei und nur eine Seite fertig. In dem Tempo erscheint die nächste Nummer an Ostern, denke ich mir. Aber es hilft nichts, der Artikel über den Strukturausgleich muss absolut wasserdicht sein. Noch immer ist offen, wie der Begriff „Eingruppierung zum Zeitpunkt der Überleitung“ auszulegen ist. Die Aussagen der Tarifparteien des öffentlichen Dienstes widersprechen sich. Nach-

Dann gehtes vor allem um Grundsätzliches, Reflexion, Planung, Aufgabenverteilung, Besprechung von Korrekturfahnen, Finanz- und Versandfragen

Einige Wochen, manchmal Monate dauert es, dann ist es so weit, die Korrekturfahne einer neuen Ausgabe ist fertig. Die geht per Email an alle Redaktionsmitglieder, Vermerk „eilt“. Über 100 Änderungs- und Korrekturvorschläge, von der Kommasetzung bis zum kompletten Umschreiben eines Beitrags, kommen im Schnitt zurück. Zweite Runde, 2. Korrekturfahne – jetzt scheint alles okay. Zeit für die Druck- und Versandvorbereitung.

Die Endfassung geht als Daten-CD an die Druckerei Fuchs. Zeit zum Durchschnaufen und zum Nachdenken.

Wieso, weshalb, warum?
Fragen an den
KODA Kompass

Wer bekommt den KODA Kompass?

Jede und jeder, für den das kirchliche Tarifrecht ABD gilt, bekommt den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. In Bayern sind das 50.000 Beschäftigte. Darüberhinaus, kann der KODA Kompass für 10 Euro pro Jahr abonniert werden.

Woher wissen Sie, welche Themen für die Beschäftigten wichtig sind?

Aufgabe des

KODA Kompass ist es, über das kirchliche Arbeitsvertragsrecht zu informieren. Alle wesentlichen Veränderungen und Beschlüsse sind automatisch KODA Kompass-Themen. Darüber hinaus kommt es darauf

an, das Ohr nah an den MitarbeiterInnen zu haben: Was sind häufige Probleme und Fragen der Beschäftigten? Wo gibt es in den Einrichtungen Konflikte und Unklarheiten? In der Redaktionssitzung wird dann festgelegt, welche Themen in den nächsten Ausgaben bearbeitet werden.

Wie verbindlich ist das, was im KODA Kompass steht?

Im Streitfall und vor Gericht zählen nur die Amts- und Gesetzesblätter. Der KODA Kompass informiert über das, was dort rechtsverbindlich geregelt ist.

Könnte man nicht manches einfacher und kürzer darstellen?

Ja, aber das würde auf Kosten der Qualität gehen. Eine Information wie „Die KODA hat die Besitzstandsregelungen für die in das neue Tarifrecht Überführten verbessert. Näheres lesen Sie im ABD.“ nutzt den Beschäftigten wenig oder nichts. Der oder die MitarbeiterIn soll anhand unserer Artikel herausfinden, bin ich betroffen, was ändert sich für mich, kann oder muss ich etwas veranlassen?

Wie funktioniert das mit dem Versand?

Die Personalverwaltung für die meisten MitarbeiterInnen läuft über die 7 diözesanen Finanzkammern. Diese MitarbeiterInnen erhalten den KODA Kompass persönlich per Post zugestellt. Da jedes Jahr tausende MitarbeiterInnen ausscheiden, neu angestellt werden oder umziehen, gibt es keine zentrale Adressverwaltung. Die Versanddateien werden bei jedem Versand auf Grundlage der aktuellen Daten der Finanzkammern zusammengestellt.



Das Redaktionsteam. Oben, v. l.: Johannes Hoppe, Manfred Weidenthaler, Robert Winter. Unten: Markus Schweizer, Jürgen Herberich, Dr. Christian Spannagl, Erich Sczepanski, Dr. Joachim Eder. Nicht im Bild: Roland Huth, Dienstgebervertreter.

haken, neu anfragen – vielleicht lässt sich was in den Rundschreiben des kommunalen Arbeitgeberverbandes finden

Redaktionsarbeit ist im wesentlichen Heimarbeit – Informationen müssen beschafft, Artikel geschrieben und bearbeitet werden. Jeder hat dabei seine Aufgaben: Schreiben, juristisch Abklären, Gegenlesen, Fotografieren, Karikaturen Organisieren, Layouten, Website Programmieren 8 bis 10mal im Jahr treffen sich die Redaktionsmitglieder in München oder Nürnberg.



Redaktionssitzung. Was in den KODA Kompass rein soll, wird auf der Redaktionssitzung festgelegt. Foto: N. Kronawitter

Daneben gibt es Einrichtungen, vor allem Schulen und Vereine, die eigene Bezügestellen besitzen und deren Adressdaten die Finanzkammern nicht zur Verfügung haben. Diese Einrichtungen erhalten den KODA Kompass auf Anforderung im Paket, entsprechend der Zahl ihrer MitarbeiterInnen.

Wer ist verantwortlich für das, was im KODA Kompass steht?

Der KODA Kompass ist die Zeitschrift der Mitarbeiterseite der Regional-KODA. Die Mitarbeiterseite beruft die Redaktionsmitglieder und hat auch das Recht, sie wieder abzuberufen. Presserechtlich verantwortlich sind die von der Mitarbeiterseite gewählten Redaktionsleiter, derzeit Manfred Weidenthaler und Robert Winter.

Für kodakompass.de gibt es mit Markus Schweizer einen eigenen auch presse-



Die Herstellung. Gedruckt und versandt wird der KODA Kompass in Berching. Im Bild: Firmenchef Egon Fuchs. Foto: J. Hoppe

rechtlich verantwortlichen Chefredakteur. Dieser arbeitet eng mit dem technischen online-Redakteur, Jürgen Herberich, zusammen.

Warum gibt es einen Dienstgebervertreter in der Redaktion?

Es ist uns wichtig, dass das, was im KODA Kompass steht, auch von Vorgesetzten und Arbeitgebern akzeptiert wird. Deshalb beziehen wir von vornherein einen Dienstgebervertreter in die Redaktionsarbeit mit ein. Die Arbeitgeberperspektive mit zu bedenken trägt zur Qualität bei und hilft, Missverständnisse zu vermeiden. Verantwortlich für das, was in der Zeitschrift und auf der Internet-Seite steht, ist aber letztlich immer die Mitarbeiterseite.

Manfred Weidenthaler



Raimund Schleicher, Chefredakteur der „VKRG inform“.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„mehr Transparenz und Information“ – so überschrieb im Dezember 1998 Manfred Weidenthaler das Editorial der ersten Ausgabe des KODA Kompass.

Zehn Jahre sind seit dem vergangen und diese Ankündigung hat sich mehr als bewahrheitet. Der KODA Kompass hat sich zu einem unverzichtbaren Instrument für alle entwickelt, die im Dschungel des kirchlichen Tarif- und Arbeitsrechts Gefahr laufen, die Orientierung zu verlieren – so wie es sich für einen Kompass gehört. Prägnant und trotzdem detailliert, fundiert und dennoch für den arbeitsrechtlichen Laien verständlich hat der KODA Kompass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Jahre hinweg aus dem Schlaf der Unwissenheit geweckt. Als Redaktion der VKRG inform wissen wir, wie viel Arbeit hinter so einem Werk steckt – wir gratulieren deshalb dem gesamten Redaktionsteam zum Jubiläum und wünschen weiterhin so viel Erfolg im Sinne von Transparenz und Information.

Für die Redaktion der VKRG inform
Raimund Schleicher

Hallo, liebe Redaktionsmitglieder des KODA Kompasses, liebe Leserinnen und Leser,

ich weiß nicht wie viele Mitgliederzeitschriften Sie mehrmals im Jahr im Briefkasten finden, die Sie nicht eigens abonniert haben, sondern einfach so geschickt bekommen. Mir fallen spontan ein: Automobil- und Fahrradclub, Naturschutzbund, Krankenkasse, „Frau und Mutter“, Pfarrbrief, und natürlich das Gemeindereferentinnen-Magazin. Ein paar davon landen ungelesen im Papierkorb. Außer dem eigenen Magazin (das ich durchschnittlich schon zweimal gelesen habe, bevor es im Briefkasten liegt) lese ich den KODA Kompass immer. Warum? Weil da wirklich etwas von dem drin steht, was mich interessiert, was mich als Arbeitnehmer unmittelbar angeht. Und, was gar nicht so einfach ist, es steht dort so formuliert und ist so layoutet, dass ich es verstehe und gern lese. Nicht selten finde ich etwas so interessant, dass ich sogar bitte, es im Gemeindereferentinnen-Magazin abdrucken zu dürfen, damit es auch nördlich der Weißwurstlinie noch bekannt gemacht wird. Bisher habe ich dazu immer kollegiale Bereitschaft gefunden, wofür ich stets sehr dankbar war.

Es ist ja so, dass das Engagement für die eigene Berufsgruppe vergleichbar ist mit einem Vier-Sterne-Menü: esse ich gerne, aber es soll bitte jemand anders kochen. Und die komplizierte Rechtsmaterie rund um den Arbeitsvertrag und den ach so brüderlichen Dienstgeber ist ja sowieso nur für den ganz exklusiven Geschmack. Um so mehr freut mich, dass der KODA Kompass nun schon 10 Jahre existiert. Allen daran Beteiligten, und voran Chefredakteur Manfred Weidenthaler, mit dem mich eine gefühlt ebenso lange Mail-Korrespondenzzeit verbindet, meinen aufrichtigen Dank, mein gezogener Hut vor so viel Arbeit, konstruktiver, seriöser, verständlicher und kompetenter Berichterstattung, und nicht zuletzt Kollegialität, wenn der Chefredakteur aus den nördlichen Breitengraden mal wieder um einen Abdruck für die bundesweite Leserschaft nachfragt. Ich wünsche weiter gute Laune und stets die richtige Würze auf dem Regal!

Rüdiger Kerls-Kreß
Chefredakteur des Gemeindereferentinnen-Magazins,
Mitgliederzeitschrift des Gemeindereferentinnen-Bundesverbands



Rüdiger Kerls-Kreß, Chefredakteur von „das magazin“.



400 Euro-Kräfte: Gleiche Rechte, gleiche Infos

In der Privatwirtschaft sind sie oft Billigkräfte, mit deren Hilfe man die Lohnkosten senken kann. Im kirchlichen Dienst sind 400 Euro-Kräfte schon seit Jahren gleichgestellt. Sie erhalten gleiches Stundenentgelt, volle Beihilfe, zusätzliche Altersversorgung und tariflichen Kündigungsschutz. Im Einvernehmen mit den Dienstgebervertretern wurde nun beschlossen, die 400 Euro-Kräfte auch in den regelmäßigen Versand des KODA Kompass aufzunehmen. So haben diese Beschäftigten ab jetzt nicht nur gleiche Rechte, sondern auch die gleichen Informationen wie sozialversicherungspflichtige KollegInnen.

MitarbeiterInnen, die neben ihrem 400 Euro-Job noch ein weiteres kirchliches Arbeitsverhältnis haben, werden den KODA Kompass in der Regel zweimal erhalten. Die Versanddateien werden für jeden Versand aktuell und neu zusammengestellt. Das Aussortieren der Doppelversände wäre, nach Auskunft der Fachleute, wesentlich teurer als die Druck- und Portokosten.

Wie alle Beschäftigten melden auch 400 Euro-Kräfte Adressänderungen bitte ausschließlich ihrem Arbeitgeber.

Manfred Weidenthaler

Für Sie gefunden

Familienservicestellen

Wer ist zuständig für Kindergeldfragen, wo ist die nächste Erziehungsberatungsstelle, wer kennt sich mit Mutterschutz und Arbeitnehmersparzulage aus, was tue ich, wenn mein Partner den Unterhalt nicht zahlt ...?

Familienservicestellen beantworten die Frage: „Wer macht was?“ Die MitarbeiterInnen der Servicestellen nennen den richtigen Ansprechpartner vor Ort – lange Märsche durch den Behörden-Dschungel entfallen.

Die bayernweite Rufnummer der Familienservicestellen lautet:

0180/12 33 555

(bayernweit zum Ortstarif aus dem Festnetz und aus Telefonzellen)

Erreichbar Montag bis Freitag
von 08.00 Uhr bis 12.00 Uhr und

Montag bis Donnerstag
von 13.00 Uhr bis 15.00 Uhr.

Manfred Weidenthaler

Wenn Angehörige gepflegt werden müssen

Am 1. Juli 2008 trat das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft. Im Rahmen der Reform der Pflegeversicherung hat der Gesetzgeber die Möglichkeit eröffnet, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Das PflegeZG gewährt Beschäftigten dazu einen Freistellungsanspruch, der zum Teil über die bestehenden Regelungen des kirchlichen Tarifrechts ABD hinausgeht.

Wenn der Pflegefall eintritt

Das ABD (§ 29 Teil A, 1.) gewährt lediglich einen Tag bezahlte Arbeitsbefreiung pro Kalenderjahr zur Pflege von Angehörigen, sofern die zu pflegende Person im selben Haushalt lebt. Dies gilt auch für entferntere Angehörige, wie etwa Onkel und Tanten.

Sehr weitgehende Freistellungsansprüche bestehen nach dem Sozialgesetzbuch V § 45 zur Pflege von Kindern unter 12 Jahren. Die gesetzlichen Kassen zahlen für diese Freistellungen „Kinderkrankengeld“. Besteht kein Anspruch auf Kinderkrankengeld, besteht tariflicher Anspruch nach ABD auf 4 Tage Entgeltfortzahlung. Näheres im KODA Kompass Nr. 31, S. 8, zum Download unter www.kodakompass.de.

Nach dem neuen Gesetz (§ 2 Abs. 1 PflegeZG) haben Beschäftigte zusätzlich das Recht, bis zu 10 Tage von der Arbeit fernzubleiben, wenn sie für nahe Angehörige in einer akut auftretenden Pflegesituation die Pflege organisieren oder sie in dieser Zeit selbst sicherstellen müssen. Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht hier allerdings nicht. Als nahe Angehörige gelten nach § 7 Abs. 3 PflegeZG Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Geschwister, Kinder sowie Enkel. Einer Zustimmung des Arbeitgebers zur Freistellung bedarf es nicht (dass jemand pflegebedürftig erkrankt, bedarf ja auch keiner Zustimmung). Die Mitteilungs-

pflicht ist ähnlich wie bei einer Erkrankung geregelt. Die Verhinderung und ihre Dauer sind unverzüglich dem jeweiligen Arbeitgeber mitzuteilen. Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit einfordern.

Wenn Pflege länger dauert

Müssen Beschäftigte nahe Angehörige längerfristig pflegen, haben sie für eine Pflegedauer von bis zu 6 Monaten darüber hinaus einen Rechtsanspruch (§ 3 Abs. 1 PflegeZG) auf teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeit (Pflegezeit).



Wenn Familie vorgeht. Für Pflege gibt es Arbeitsbefreiung.

Foto: Claudia Hautumn / pixello

Beschäftigte müssen das dem Arbeitgeber 10 Arbeitstage vor Beginn der Pflege schriftlich ankündigen.

Der Anzeige ist immer eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MdK) beizufügen.

Der Arbeitgeber muss die Freistellung gewähren. Den Wunsch nach Teilzeit kann er – wie bei der Elternteilzeittätigkeit – nur aufgrund dringender betrieblicher Gründe ablehnen.

Eine Lohnfortzahlung erfolgt auch hier nicht. Der/die Pflegenden ist bei einer Pflege von mindestens 14 Stunden wöchentlich weiter in der Renten- und Arbeitslosenversicherung abgesichert. Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge können auf Antrag von der Pflegekasse in Höhe des Mindestbeitrages übernommen werden.

Der Anspruch auf Pflegezeit besteht aber nicht in Einrichtungen mit 15 oder weniger Beschäftigten. Zu den Beschäftigten zählen auch Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte („Kopfzahl“).

Das ABD beinhaltet ebenfalls die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung (§ 11 Teil A, 1.) oder Sonderurlaub (§ 28 Teil A, 1.) zur Pflege von Angehörigen. Hier ist die Betriebsgröße egal, es gibt keine zeitlichen Beschränkungen (der Sonderurlaub kann bis zu 12 Jahren betragen) und alle – nicht nur nahe – Angehörigen sind erfasst. Im ABD handelt es sich um Soll-Vorschriften. Auch hier muss der Arbeitgeber zustim-

men, soweit keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen.

Kündigungsschutz und Ersatzkräfte

Beschäftigte haben ab dem Zeitpunkt der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit bis zu deren Beendigung Kündigungsschutz (§ 5 Abs. 1 PflegeZG). In dieser Zeit dürfen Arbeitsverträge weder ordentlich noch fristlos gekündigt werden. Nur in besonderen Fällen kann eine Kündigung von der obersten Landesbehörde für Arbeitsschutz

für zulässig erklärt werden. Muss der Arbeitgeber für die Pflegezeit eine Ersatzkraft einstellen, darf er dieses Arbeitsverhältnis befristen (zulässiger Sachgrund). Außerdem hat der Arbeitgeber gegenüber der Ersatzkraft ein Sonderkündigungsrecht, wenn der/die freigestellte Beschäftigte vorzeitig aus der Pflegezeit zurückkehrt.

Damit gibt es nun neben den ABD-Regelungen gesetzliche Vorschriften, die, besonders im Akutfall oder wenn der Arbeitgeber nicht mitziehen will, die Rechtsposition der Pflegenden deutlich verbessern.

Erich Sczepanski

Pflege kann sehr teuer werden

In Deutschland ist jede/r per Gesetz pflegepflichtversichert. Zum 1. Juli 2008 wurden die Leistungen der Pflegepflichtversicherung zwar verbessert. Dennoch bietet sie nur eine Grundsicherung. Denn gerade bei Heimunterbringung und schwerster Pflegebedürftigkeit (Pflegestufe 3) kommen schnell monatliche Kosten von deutlich über 3.000 Euro zusammen. Die Pflegepflichtversicherung zahlt hiervon höchstens 1.470 (ab 2012: 1.550) Euro. Für den Rest müssen die Betroffenen oder auch ihre Familien selbst aufkommen.

Man sollte sich also frühzeitig Gedanken machen, wie man im Fall des Falles diese Deckungslücke schließen kann. Reicht das (Alters-)Einkommen? Kann ich auf Vermögen zurückgreifen? Werden Mittel frei, weil Kosten für Wohnung, Auto und weitere gewohnte Lebenshaltungskosten entfallen?

Eine Möglichkeit der Vorsorge kann auch eine private Pflegeergänzungsversicherung sein. Hier gibt es verschiedenste Anbieter, die sich sowohl in den Bedingungen als auch in den Leistungen unterscheiden. Ein genauer Vergleich lohnt sich also.

Wer sich für diese Variante entscheidet, für den/die kann der bestehende Gruppenvertrag zwischen den bayerischen (Erz-)Diözesen und der Bayerischen Versicherungskammer von Interesse sein. Ein solcher Gruppenvertrag spart der Versicherung Werbeausgaben – die Versicherten erhalten dafür um 8 bis 10% günstigere Beiträge als bei

einer Einzelversicherung. Die Versicherungskammer Bayern hat ihr bestehendes Angebot um einen neuen Tarif PflegePREMIUM erweitert, der, anders als die bisherigen Tarife, auch schon die Pflegestufe 1 mit umfasst. Auch können verschiedene Leistungshöhen vereinbart werden. Damit lässt sich eine Absicherung gestalten, die sowohl die derzeitige Leistungsfähigkeit bei den Beitragszahlungen als auch die eigenen finanziellen Leistungsmöglichkeiten im Pflegefall berücksichtigt.

Egal, wie man sich entscheidet, eines gilt immer: je früher man sich mit diesem Thema auseinandersetzt, desto niedriger sind die Beiträge, falls man sich für eine Versicherungslösung entscheidet.



Vorsicht Kostenfalle. Pflegepflichtversicherung deckt Pflegekosten nur zum Teil.

Foto: Gerd Altmann / pixello

Näheres zum neuen Tarif kann der Information der Versicherungskammer in diesem Heft entnommen werden. Unter www.kodakompass.de, Rubrik „Themen-ABC“, Stichwort „Pflegetagegeldversicherung“ sind weitere Informationen zu finden. Telefonische Beratung durch die Versicherungskammer gibt es unter 089 / 21 60-85 05 (Montag bis Freitag 8-18 Uhr).

Robert Winter

Monatliche Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung 2008 (2012) nach Pflegestufen:

	Stufe 1 Hilfe mindestens 1 x täglich nötig	Stufe 2 Hilfe mindestens 3 x täglich nötig	Stufe 3 Hilfe rund um die Uhr erforderlich
Pflege durch Angehörige	215 (235) Euro	420 (440) Euro	675 (700) Euro
häusliche Pflege durch Fachkräfte	420 (450) Euro	980 (1.100) Euro	1.470 (1.550) Euro
stationäre Pflege	1.023 (1.023) Euro	1.279 (1.279) Euro	1.470 (1.550) Euro

Besonders günstig für kirchliche Mitarbeiter

Pflegefall – ein klassisches Beispiel:

Nach einer Hirnblutung musste Herr Huber im Alter von 47 Jahren in ein Pflegeheim. Die Pflege war zu Hause nicht möglich. Monatlich kostet die Pflegeeinrichtung für Herrn Huber 3 200 Euro.

Die Pflegeversicherung leistet in Pflegestufe III 1 470 Euro.

Die restlichen Heimkosten in Höhe von 1 730 Euro muss Familie Huber selbst finanzieren.

Hierzu reicht die Erwerbsunfähigkeitsrente des Vaters nicht aus.

Wer zahlt den Heimaufenthalt, wenn das gesetzliche Pflegegeld nicht reicht?

Frau Huber muss neben den restlichen Kosten für das Pflegeheim auch ihren Lebensunterhalt alleine bestreiten. Kann sie die Kosten nicht alleine tragen, werden auch die Kinder zu Zahlungen verpflichtet. Lediglich 1 250 Euro muss das Sozialamt einem unverheirateten Kind lassen.

Das Sozialamt ist erst die letzte Instanz. Bevor eine Sozialhilfe möglich ist, prüft das Sozialamt sehr sorgfältig, ob tatsächlich keine anderen Vermögenswerte (z.B. Ersparnisse oder Immobilien) vorhanden sind.

Das Problem: Die Situation im Pflegefall pro Monat

Pflegestufe	III*	II*	I*
Pflegekosten	3 200 €	2 400 €	980 €
Leistung der gesetzl. Pflege-Pflichtversicherung	1 470 €	1 279 €	420 €
Deckungslücke	1 730 €	1 121 €	560 €

Quellen: Bundesministerium für Gesundheit, Statistisches Bundesamt

Die Lösung: Ihr Schutz mit dem Tarif PflegePREMIUM

Beispiel 1:	Pflegestufe	III*	II*	I*
PflegePREMIUM, Leistung 1 500 € (entspricht 50 € Tagegeld)		1 500 €	900 €	450 €
restliche Deckungslücke		230 €	221 €	110 €

Beispiel 2:	Pflegestufe	III*	II*	I*
PflegePREMIUM, Leistung 900 € (entspricht 30 € Tagegeld)		900 €	540 €	270 €
restliche Deckungslücke		830 €	581 €	290 €

Für 26,40 Euro*** pro Monat hätte Herr Huber die finanziellen Folgen seiner Pflegebedürftigkeit weitgehend gemildert.

Die Aktion mit reduzierten Gesundheitsfragen läuft noch bis 31. Dezember 2008.

Tarifauszüge: Stand 7/2008; Grundlage für den Versicherungsschutz sind die Allgemeinen Versicherungsbedingungen und der Tarif.

* Stufe III und II: stationär; Stufe I: ambulant (Stand: 7/2008)

** Eine Einstufung erfolgt nach dem Sozialgesetzbuch und den Allgemeinen Versicherungsbedingungen.

*** Monatsbeitrag eines 47-jährigen Mannes für 1 500 Euro Pfl egetagegeld im Tarif PflegePREMIUM.

Gut geschützt in allen Pflegestufen

Die Einstufung der Pflegebedürftigkeit** orientiert sich an folgenden Kriterien

Pflegestufe III

Schwerst Pflegebedürftige brauchen rund um die Uhr, auch nachts, pflegerische Hilfen.

Pflegestufe II

Schwer Pflegebedürftige brauchen täglich mindestens zu drei verschiedenen Tageszeiten pflegerische Hilfen.

Pflegestufe I

Erheblich Pflegebedürftige brauchen mindestens einmal täglich pflegerische Hilfe.

Das leistet das von Ihnen vereinbarte Pflegetagegeld

Leistung	PflegePREMIUM	PflegeOPTIMAL	PflegeKOMPAKT
Pflegestufe III	100 %	100 %	100 %
Pflegestufe II	60 %	60 %	nein
Pflegestufe I	30 %	nein	nein
Einmalzahlung bei Eintritt des Pflegefalles	60-facher Tages-satz bei Pflege-stufe III, II oder I	60-facher Tages-satz bei Pflege-stufe III oder II	nein

Günstige Beiträge für kirchliche Mitarbeiter durch Gruppenvertrag

Genießen Sie wichtige Vorteile

- Leistung ab dem ersten Tag der Pflegebedürftigkeit
- Wartezeit entfällt bei Unfall
- Automatische Anpassungsmöglichkeit an die Kostenentwicklung
- Ihre Vermögen/Ersparnisse bleiben erhalten
- Ihr Renteneinkommen bleibt zu Ihrer freien Verfügung
- Das Einkommen und Vermögen Ihrer Kinder bleibt unangetastet
- Gleiche Leistung bei ambulanter und stationärer Pflege
- Beitragsfreistellung bei Eintritt des Versicherungsfalles

Die Mitarbeiter der Beihilfe- und Firmenversicherung beraten Sie gerne am Telefon.

Die Telefonnummer für Beschäftigte der katholischen Kirche/Caritas: (089) 21 60-85 05



Tarifumstellung: Nachbesserungen entschärfen Übergangsprobleme

Manche Leistungen gibt es nur auf Antrag!

Neben den Erhöhungen der Tarifentgelte haben die Tarifparteien in der letzten Tarifrunde zahlreiche weitere Vereinbarungen getroffen, die nun auch für kirchliche Beschäftigte ins ABD übernommen wurden. Besonders die Verlängerung der Überleitungsregelungen kann sich für einzelne im Geldbeutel bemerkbar machen. Aber aufgepasst – Manches muss fristgerecht beantragt werden und passiert nicht mehr automatisch.

Arbeitgeber sind nicht verpflichtet Beschäftigte darauf aufmerksam zu machen, wenn für sie eine Antragsstellung in Frage kommt. Die Bezügestellen der 7 bayerischen Finanzkammern beabsichtigen jedoch, die von ihnen verwalteten Beschäftigten freiwillig zu informieren.

• Beachten Sie Informationen Ihrer Personalstelle und Ihrer Mitarbeitervertretung.

Die einzelnen Neuregelungen können nur bestimmte Personenkreise betreffen:

- frühere Angestellte (nicht ArbeiterInnen), die schon vor dem 1. Oktober 2005 beschäftigt waren **➤ 1**
- alle Beschäftigten, die schon vor dem 1. Oktober 2005 beschäftigt waren **➤ 2**
- alle Beschäftigten, unabhängig von der Beschäftigungsdauer **➤ 3**

Obwohl es sich vielfach nur um Nachbesserungen für Einzelfälle handelt, sollten Beschäftigte in den entsprechenden Abschnitten nachlesen, ob sie betroffen sind.

1 Regelungen für übergeleitete ehemalige Angestellte

Bewährungsaufstiege noch bis 31. Dezember 2009

Früheren Angestellten stand zum Teil nach einigen Jahren Bewährung in ihrer Vergütungsgruppe ein Aufstieg in die



Nicht versäumen. Die Bewährungsaufstiege gibt es nur auf Antrag.

Foto: Gabi Schoenemann / pixelio

nächst höhere Vergütungsgruppe zu. Ob und nach welcher Zeit dies zutrifft, richtete sich nach sogenannten Fallgruppen. Diese Bewährungsaufstiege wurden nach der Überleitung ins neue Tarifsyste noch bis September 2007 automatisch vollzogen, sofern die Bewährungszeit im alten Recht begonnen hatte. Danach gab es sie zumindest in den oberen Entgeltgruppen nicht mehr. Nun wurde diese Frist bis 31. Dezember 2009 verlängert. Bis dahin ausstehende Bewährungsaufstiege müssen allerdings jetzt innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist spätestens 6 Monate nach ihrer Fälligkeit beantragt werden. Falls die Zeit knapp wird: Sie haben jedoch mindestens 6 Monate ab der Veröffentlichung der Neuregelungen im Amtsblatt Zeit für Ihren

Antrag. Bei Redaktionsschluss, Mitte Oktober, war die Veröffentlichung noch nicht erfolgt. Nicht nötig ist ein Antrag lediglich für Beschäftigte der Entgeltgruppen 3 bis 8, wenn sie zum 1. Oktober 2005 schon mindestens die Hälfte der erforderlichen Bewährungszeit erfüllt hatten. Nur diese Aufstiege werden auch über den September 2007 hinaus automatisch vollzogen. Wer sich nicht sicher ist, ob ihm/ihr noch ein Bewährungsaufstieg bis Ende 2009 zusteht, sollte bei der zuständigen Personalstelle nachfragen.

Befinden sich Beschäftigte in einer der Entgeltgruppen 3 bis 8 und haben noch einen Aufstieg bis Ende 2009 vor sich, so werden sie mit dem Bewährungsaufstieg einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet.

So viel bringt der Antrag auf Bewährungsaufstieg monatlich:

		Lebensaltersstufe im September 2005 - Differenzbetrag									
aktuelle Entgeltgruppe	Aufstieg aus ... nach ...	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
EG 14	IIa - Ib	228,59	238,56	248,50	258,41	268,41	278,30	288,28	298,14	308,10	318,10
EG 12	III - IIa	243,89	260,38	276,91	293,46	309,96	326,53	343,02	359,58	376,09	397,23
EG 11	IVa - III	206,16	214,27	222,39	230,50	238,61	246,44	254,84	262,98	271,08	275,75
EG 10	IVb - IVa	205,13	223,26	241,30	259,39	277,44	295,51	313,60	331,64	349,75	426,70
EG 9	Vb - IVb	225,37	233,73	242,12	250,47	258,86	267,24	275,60	283,97	292,33	297,34

Zwar macht das zum Aufstiegszeitpunkt manchmal nicht sehr viel Geld aus, aber der höhere Endverdienst in der neuen Entgeltgruppe lohnt den Antrag allemal.

- Prüfen, ob noch ein Bewährungsaufstieg ansteht.
- Rechtzeitig den Antrag stellen.

In den Entgeltgruppen 2 und 9 bis 15 verändert sich bei einem Bewährungsaufstieg die Entgeltgruppe nicht. Hier wird geprüft, um wie viel höher das Entgelt bei der Überleitung im September 2005 gewesen wäre, wenn der Bewährungsaufstieg schon zu diesem Zeitpunkt stattgefunden hätte. Dieser Differenzbetrag wird dann ab dem tatsächlichen Aufstiegszeitpunkt bis zur nächsten Stufensteigerung bezahlt.

Beispiel: Pastoralreferentin A., ledig, bei der Überleitung 39 Jahre, steht nach 11 Jahren in Vergütungsgruppe IIa zum September 2008 ein Bewährungsaufstieg nach Ib zu. Sie ist übergeleitet in EG 14, derzeit Stufe 4 und erreicht Stufe 5 im Oktober 2011. Ab September 2008 erhält sie auf Antrag monatlich knapp 290 Euro mehr bis sie nach Stufe 5 kommt. Gesamt macht das für die 37 Monate etwa 11.000 Euro aus!

Problematisch ist in wenigen Einzelfällen, dass ab dem Aufstiegszeitpunkt kein Strukturausgleich mehr bezahlt wird.

Beispiel: Wäre Pastoralreferentin A. verheiratet, stünde ihr ab Oktober 2009 bis zum Erreichen der Stufe 6, also bis September 2016 ein monatlicher Strukturausgleich von 110 Euro zu. Wäre der Bewährungsaufstieg zusätzlich erst ein Jahr später, also im September 2009 fällig, dann sieht die Rechnung wie folgt aus. Sie erhält durch den Aufstieg etwa 7.250 Euro zusätzlich, zugleich entgehen ihr aber 9.240 Euro Strukturausgleich ab dem Aufstiegszeitpunkt. Der Aufstieg rechnet sich hier also nicht.

Ein paar Rechentipps: Ob überhaupt, für welchen Zeitraum (höchstens bis zum Erreichen der Stufe 6) und in welcher Höhe ein Strukturausgleich zusteht, lässt sich dem ABD Teil A, 3. Anlagen 3 oder 3K (für kirchenspezifische Berufe) auf www.onlineABD.de entnehmen. Wie diese Anlagen zu lesen sind, steht ausführlich im KODA Kompass Nr. 32 (www.kodakompass.de, Rubrik Service, Download). Die Stufenlaufzeiten betragen 3 Jahre in Stufe 3, 4 Jahre in Stufe 4, 5 Jahre in Stufe 5. Die aktuelle Stufe gilt seit Oktober 2007. In Einzelfällen ist der ermittelte Differenzbetrag für den Bewährungsaufstieg höher als der Abstand zur nächsten Stufe. Dann wird eine Stufe innerhalb der Entgeltgruppe übersprungen, was sich immer auszahlt.

- Prüfen, ob noch ein Bewährungsaufstieg ansteht.

- Im Regelfall sollten Sie ihn beantragen. Liegt der Bewährungsaufstieg am Ende der Frist und steht wie im Beispiel ein sehr hoher Strukturausgleich zu, sollten Sie nachrechnen (lassen), ob er sich rentiert.
- Stellen Sie rechtzeitig den Antrag.

Vergütungsgruppenzulagen noch bis 31. Dezember 2009

Besonders im Sozial- und Erziehungsdienst (Kindertagesstätten, Jugendarbeit) stand manchen Angestellten nach einigen Jahren (eventuell auch nach bereits erfolgtem Bewährungsaufstieg) zusätzlich eine Vergütungsgruppenzulage zu. Diese wurde weiterhin gewährt, wenn zum 1. Oktober 2005 bereits die Hälfte der erforderlichen Zeit zurückgelegt war. Nun werden ausstehende Vergütungsgruppenzulagen ohne diese Einschränkung gezahlt, wenn sie bis 31. Dezember 2009 fällig werden. Da die Vergütungsgruppenzulage ebenfalls beantragt werden muss, sollte man sich im Zweifelsfall bei der Personalstelle erkundigen, ob noch eine Zulage bis Ende 2009 ansteht. Es gilt wie beim Bewährungsaufstieg die tarifliche Ausschlussfrist von 6 Monaten. Mindestens aber hat man für den Antrag Zeit bis 6 Monate nach Veröffentlichung dieser Regelungen im Amtsblatt.

- Prüfen, ob noch eine Vergütungsgruppenzulage ansteht.
- Rechtzeitig den Antrag stellen.

2 Regelungen für übergeleitete Beschäftigte

Ehegattenanteil

Da hier das ABD schon einfachere und bessere Regelungen hatte als der öffentliche Dienst, greift eigentlich nur eine Nachbesserung. Hatten verheiratete Beschäftigte PartnerInnen, die im öffentlichen oder kirchlichen Dienst beschäftigt waren, so erhielten sie bei der Überleitung

Kurz erklärt

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

Bayerische Regional-KODA: „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die 19 VertreterInnen der MitarbeiterInnen sind von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

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

nur den Ortszuschlag 1 für Ledige oder einen Anteil des Verheiratetenzuschlags. Falls nun diese PartnerInnen ausgerechnet im September 2005, also zum Zeitpunkt der Überleitung, aus ihrem Dienst ausgeschieden sind, wird auf schriftlichen Antrag das Vergleichsentgelt mit Verheiratetenzuschlag neu ermittelt. Falls dies in der Folge zu einer höheren Stufe in der Entgelttabelle führt, wird diese ab 1. Juli 2008 ausbezahlt.

- Schriftlichen Antrag bis 31. März 2009 (Ausschlussfrist) stellen.

Dauerhafte Übertragung höherwertiger Tätigkeit

Wurde Beschäftigten vor dem 1. Oktober 2005 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen, erhielten sie dafür

April		Mai	
1			1
2			2
3			3
4			4
5			5
6			6
7			7
8			8
9			9
10			10
11			11

Mesner und Kirchenmusiker

Der Arbeitszeitkalender 2009 ist da!

Für MesnerInnen und KirchenmusikerInnen gibt es jetzt den neuen Arbeitszeitkalender mit Erläuterungen zum Feiertagsausgleich, festen freien Tag ...

Weiter finden Sie auf unserer Homepage ein Excel- und OpenOffice-Formblatt zur Arbeitszeitberechnung von MesnerInnen.

Nur unter www.kodakompass.de, Rubrik Themen-ABC, Stichwort Mesner oder Kirchenmusiker.

eine Zulage. Wurde ihnen die Stelle bis 30. September 2007 dann dauerhaft übertragen, wurden sie in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert. Da bei einer solchen dauerhaften Eingruppierung die Zulage bei der Ermittlung der neuen Entgeltstufe nicht berücksichtigt wird, konnte es passieren, dass sie dadurch weniger verdienten als vorher. Auf Antrag wird hier rückwirkend zum 1. Juli 2008 eine Zulage gewährt, die sicherstellt, dass zumindest das vorherige Entgelt wieder erreicht wird. Entgelterhöhungen und Stufensteigerungen werden auf die Zulage angerechnet. Sobald das neue Entgelt das alte übersteigt, entfällt sie ganz.

- **Schriftlichen Antrag bis 31. März 2009 (Ausschlussfrist) stellen.**

3 Verbesserungen, die jede/n betreffen können

Garantiebeträge bei Höhergruppierung

Werden Beschäftigte in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, so werden sie in der neuen Entgeltgruppe der Stufe zugeordnet, die mindestens ihrem bisherigen Entgelt entspricht. Es gibt jedoch Garantiebeträge, wie viel mindestens mehr

herausspringen muss. Diese wurden nun in den Entgeltgruppen 2 bis 8 auf 30 Euro, in 9 bis 15 auf 60 Euro erhöht.

Aufstieg über mehrere Entgeltgruppen

Wurden Beschäftigte über mehrere Entgeltgruppen höhergruppiert (etwa von EG 10 nach EG 13), wurden bisher bei der Stufenzuordnung die dazwischenliegenden Entgeltgruppen nicht berücksichtigt. Nun wird die Höhergruppierung rechnerisch in Einzelschritten vorgenommen, bis die neue Entgeltgruppe erreicht ist. Dies kann zu einer höheren Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe führen.

Arbeitgeberwechsel

Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die das ABD anwenden, so kann nun die im alten Arbeitsverhältnis erworbene Stufe der Entgeltgruppe bei der Neueinstellung voll berücksichtigt werden, sofern keine Lücke zwischen den beiden Beschäftigungsverhältnissen liegt. Bisher gab es hier Obergrenzen, die bei einem Wechsel zum Teil zu großen Einbußen geführt hatten. Da die neue Regelung eine Kann-Bestimmung ist, kommt es auf das Verhandlungsgeschick der Betroffenen an.

Altersteilzeit in Kindertagesstätten

Galt für Beschäftigte noch die Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden und haben diese spätestens am 1. Juli 2008 mit Altersteilzeit begonnen, hat die allgemeine Arbeitszeiterhöhung auf 39 Stunden für sie keine Auswirkung. Es bleibt bei 38,5 Stunden.

Auszubildende

Für Auszubildende erhöht sich das Entgelt zum 1. Januar 2008 um 70 Euro.

KraftfahrerInnen und PraktikantInnen

Für KraftfahrerInnen und PraktikantInnen wurde festgelegt, dass auch für diese Personengruppen künftig die Tarifautomatik gilt. Sie müssen also bei Entgeltsteigerungen nicht mehr darauf warten, dass die KODA im Nachhinein beschließt, die Regelungen des öffentlichen Dienstes zu übernehmen.

Weitere Neuregelungen der Tarifparteien etwa zur Schadenshaftung mussten nicht behandelt werden, da hier die KODA schon günstigere Vereinbarungen als der öffentliche Dienst getroffen hatte.

Robert Winter

Ab Januar gibt's nochmal mehr Geld

Im Januar erhalten die Beschäftigten zusätzlich 225 Euro Einmalzahlung, Teilzeitkräfte anteilig. Die Einmalzahlung ist Teil der vom öffentlichen Dienst automatisch übernommenen Entgelterhöhungen. Die Tabellenentgelte werden nochmals um 2,8 % angehoben.

Bereits im November oder Dezember gibt es die Jahressonderzahlung. MitarbeiterInnen in den Entgeltgruppen 1 bis 8 erhalten 90 % eines Monatsentgelts, 80 % bekommen Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 12, ab Entgeltgruppe 13 werden 60 % gezahlt. (Die genauen Vorschriften sind unter www.onlineABD.de im § 20 ABD Teil A, 1. zu finden.)

Zusätzlich gibt es im Dezember die „besondere Einmalzahlung“ in Höhe von 12 % des Septemberentgelts (Berechnungsvorschriften siehe ABD Teil A, 1. § 18 a). Die „besondere Einmalzahlung“ ist ein Ersatz für die bislang nicht eingeführten Leistungsentgelte.

Für Lehrkräfte mit A-Besoldung sind die Regelungen für die Beamten des Freistaates maßgeblich. Die A-Besoldung wurde zuletzt im Oktober 2007 um 3 % angehoben. Wann die nächste Erhöhung erfolgt, steht noch nicht fest. Die A-Besoldungstabelle ist unter www.kodakompass.de, Rubrik Themen-ABC, Stichwort „Bezüge“ zu finden. *Manfred Weidenthaler*

Entgelttabelle ab Januar 2009

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	3639,59	4038,10	4186,48	4716,41	5119,16	5384,13
EG 14	3296,19	3656,54	3868,52	4186,48	4674,02	4938,98
EG 13	3038,64	3370,38	3550,56	3900,31	4387,85	4589,23
EG 12	2723,86	3020,62	3444,57	3815,52	4292,47	4504,44
EG 11	2628,47	2914,64	3126,61	3444,57	3905,61	4117,59
EG 10	2533,08	2808,65	3020,62	3232,60	3635,35	3730,74
EG 9	2237,38	2480,09	2607,28	2946,43	3211,40	3423,37
EG 8	2094,30	2321,11	2427,10	2522,49	2628,47	2695,24
EG 7	1960,76	2172,73	2310,51	2416,50	2495,99	2570,18
EG 6	1922,60	2130,33	2236,32	2337,01	2405,90	2474,79
EG 5	1842,05	2040,25	2140,93	2241,62	2315,81	2368,80
EG 4	1750,90	1939,56	2066,74	2140,93	2215,12	2258,58
EG 3	1722,29	1907,76	1960,76	2045,55	2109,14	2167,43
EG 2	1588,74	1759,38	1812,37	1865,37	1981,95	2103,84
EG 1		1415,98	1441,42	1473,22	1502,89	1579,20

Freiwillige Altersvorsorge

Die Bayerische Versorgungskammer wird ab Januar Entgeltumwandlung und Riester-Verträge zu geänderten Bedingungen anbieten. Bei neuen Verträgen soll der Mindestzins 2,75 % statt 3,25 % betragen. Wer Entgeltumwandlung zu den alten Konditionen nutzen möchte, sollte sich umgehend an seine Bezügestelle wenden. Riester-Verträge können noch bis Ende Dezember bei der Bayerischen Versorgungskammer zum alten Zinssatz geschlossen werden. Service-Telefon der Versorgungskammer: 0 89/92 35-74 50. Allgemeine Infos zur freiwilligen Vorsorge: KODA Kompass Nr. 27 unter www.kodakompass.de

Mehr Zeit für's Team

Zusätzliche Qualifizierungszeit in Kindertagesstätten

Im Rahmen der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes wurde als Ausgleich für die Arbeitszeiterhöhung auf 39 Stunden pro Woche ein Anspruch auf jährlich 19,5 Stunden Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit vereinbart. Die KODA hat nun beschlossen, wie diese Regelung ab Januar auf die kirchlichen Kindertagesstätten zu übertragen ist: Über die bestehenden Ansprüche auf Fortbildungstage und Verfügungszeit hinaus, stehen ab Januar in jeder Einrichtung zusätzliche Stundenkontingente für Teamtage und Teamfortbildungen zur Verfügung.

Damit geht das kirchliche Tarifrecht ABD auch künftig über die tariflichen

Regelungen des öffentlichen Dienstes hinaus. In kommunalen Kindergärten lag bislang die Gewährung von Verfügungs- und Fortbildungstagen, so keine Dienstvereinbarung existierten, ganz im Ermessen der Arbeitgeber, – konkrete tarifliche Ansprüche gab es nicht.

Anders im Bereich der Bayerischen Regional-KODA. Dort gibt es bereits seit vielen Jahren tarifliche Regelungen zu Verfügungszeiten und Fortbildungsansprüchen. Die KODA hatte nun zu entscheiden, wie die neuen Ansprüche im öffentlichen Dienst in geeigneter Weise in den kirchlichen Bereich übertragen werden können.

Echte zusätzliche Zeit sollte es sein, darüber bestand Einigkeit. Die KODA wollte nicht, dass die zusätzlichen Stunden den MitarbeiterInnen von der bereits gewährten Verfügungszeit, vom bestehenden Fortbildungsanspruch oder der regulären Teamzeit abgezogen werden.

Erreicht wurde dies dadurch, dass ein neuer Stundenpool für zusätzliche gemeinsame Vorbereitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen geschaffen wurde. Pro MitarbeiterIn fließen 19,5 Stunden in



Teamarbeit fördern. Der neue Stundenpool ist für gemeinsame Vorbereitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Team reserviert.

Foto: S. Hofschlaeger / pixello

diesen Pool ein – bei Teilzeitkräften anteilig. Dieser Stundenpool wird – unabhängig vom Beschäftigungsumfang – auf alle MitarbeiterInnen aufgeteilt. Das bedeutet, dass für jede/n gleich viele Stunden zur Verfügung stehen. Durch diese Umverteilung zugunsten der Teilzeitkräfte können alle in gleichem Umfang an den gemeinsamen Maßnahmen teilnehmen, und zwar voll bezahlt und ohne ihre Freizeit einbringen zu müssen. Diese Regelung gilt in gleicher Weise für alle Beschäftigten. Es spielt keine Rolle, ob MitarbeiterInnen bei Einführung der 39-Stundenwoche eine Erhöhung des Beschäftigungsumfangs gewählt haben oder nicht.

Der/die LeiterIn entscheidet im Einvernehmen mit dem Träger, für welche zusätzlichen gemeinsamen Vorbereitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Stundenpool verwendet wird. Dabei kann es sich um gemeinsame Konzeptionsarbeit, Teamtage oder einrichtungsinterne Fortbildungen handeln – in jedem Fall muss der Stundenpool aber für zusätzliche Maßnahmen verwendet werden.

Alle bestehenden Ansprüche auf Verfügungszeit und individuelle Fortbildungen bleiben ungekürzt erhalten.

Manfred Weidenthaler

Im Wortlaut

Dienstordnung für pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte an Kindertageseinrichtungen

§ 7 ABD Teil C, 7. wird um folgenden Absatz 5 ergänzt:

„(5) ¹Darüber hinaus stehen innerhalb der Einrichtung für die pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke gemeinsamer zusätzlicher Vorbereitung und Qualifizierung zur Verfügung. ²Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. ³Die nach den Sätzen 1 und 2 ermittelten Gesamtstunden werden zu gleichen Zeitanteilen auf die pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte aufgeteilt. ⁴Die Leiterin/der Leiter der Kindertageseinrichtung entscheidet im Einvernehmen mit dem Träger, zu welchen Zwecken im Rahmen des Satzes 1 die zur Verfügung stehenden Stunden verwendet werden und mit welchen Arbeits- und Bildungsmethoden die Zwecke erreicht werden sollen.“

Personen der pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte insgesamt	Beschäftigungswert angabener = Wochenstunden = Arbeitsvertrag	individuell vereinbarte gewöhnliche Arbeitszeit	individuelle Anteile für zusätzliche Vorbereitung und Qualifizierung im Kalenderjahr in Stunden
Gertraud Heber	18,00	8,00	8,00
Annaliese	30,00	14,00	14,00
Franka Kemp	18,75	8,00	8,00
Verena Hüb	17,00	8,00	8,00
Ilona Meyer	25,00	12,50	12,50
Monika Witt	30,00	14,50	14,50
Gesamt	148,75	64,50	64,50

Legende: Zusatzkonto Zeit für Vorbereitung und Qualifizierung

Zeit der Beschäftigten	Gesamte Zeit für die Team- und Ergänzungskräfte	Zeit für die einzelnen pädagogischen Fach- und Ergänzungskräfte
6	148,75	12 : 30,76

Unter www.kodakompass.de finden Sie ein Excel- und OpenOffice-Formblatt zur Stundenpool-Berechnung (Rubrik Themen-ABC, Stichwort „KiTa-Formblatt Zusätzliche Qualifizierungszeit“).



Hans-Jürgen Freitag, Schriftleiter von „Christ und Bildung“.

Wenn eine Zeitschrift ein Jubiläum feiert, dann stehen dahinter immer die Menschen, die es ermöglichten, dass etwas beständig weiter getragen wurde: 10 Jahre KODA Kompass – Respekt und Hochachtung!

Es ist häufig eine beschwerliche, komplizierte und enorm kraft- und zeitaufwändige Arbeit, nicht nur alle Seiten zu füllen, sondern alle Seiten so zu füllen, dass Inhalt, Bilder, Umfang, Gestaltung und Gesamtbild zusammenpassen und Leserinnen und Leser nicht nur kurz, sondern nachhaltig angesprochen werden.

Herzlichen Glückwunsch an die Redaktion – an die der print- und an die der online-Ausgabe des KODA Kompass! Es ist nicht nur für jede Ausgabe eine Herausforderung, es ist (so kenne ich es von meiner Arbeit) oftmals auch eine große Last (statt großer Lust). Es erfordert Beständigkeit, Kontinuität, Kreativität, die Fähigkeit, zwischen den Beiträgen die Balance in Umfang, Wortwahl und Kernaussage zu treffen, die glückliche Hand für das richtige Bild und das treffende Thema, die angemessene Punktzahl der Überschrift und die Kunst, alle Beiträge rechtzeitig auf den Tisch zu bekommen

Deshalb: Glückwunsch zur gelungenen und überzeugenden Gesamtleistung und viel Kraft, Energie, Geduld, Zuversicht und entspannte Aufmerksamkeit, um fortzuführen, was jetzt gelungen bei Leserin und Leser ankommt!

Für die Redaktion von CHRIST
UND BILDUNG
Hans-Jürgen Freitag, Schriftleiter

Neues aus dem kirchlichen Arbeitsvertragsrecht

Immer frisch auf Ihrem Bildschirm:

Kostenloses newsletter-Abo unter
www.kodakompass.de
Rubrik Service

Neue Aufstiegspositionen an kirchlichen Realschulen

Die bei staatlichen Realschulen üblichen Voraussetzungen für die Verleihung der Berufsbezeichnungen „Systembetreuer“ und „Beratungslehrer“ sind an kirchlichen Realschulen oft nicht gegeben. Daher hat die Lehrerkommission eine auf kirchliche Realschulen zugeschnittene Regelung beschlossen.

SystembetreuerInnen, die die staatliche Qualifizierung besitzen und mindestens „UB“ (= übersteigt Anforderungen) in der letzten Beurteilung hatten, wenn sie die schulische Verwaltungs-PC-Anlage und mindestens 3 Informatikräume betreiben, während dieser Tätigkeit um eine Besoldungsgruppe höher vergütet. Außerdem erhalten sie für die Betreuung der Verwaltungs-PCs und eines Informatikraumes eine Anrechnungsstunde, für die Betreuung je eines weiteren Fachraumes kann je eine weitere Anrechnungsstunde vergeben werden. Der Bezug auf 3 Räume statt der bisherigen Festlegung auf exakt 60 PCs soll es leichter machen, die Berufsbezeichnung zu vergeben. SystembetreuerInnen ohne die staatliche Qualifizierung können übergangsweise nach einer Bewährungszeit von 5 Jahren ebenfalls eine Besoldungsgruppe höher eingruppiert werden.

Für Beratungslehrkräfte mit bestandener Erweiterungsprüfung zur Beratungslehrkraft gemäß LPO I und mindestens „UB“ bei der letzten Beurteilung gilt das Gleiche: Auch sie werden während ihrer Tätigkeit eine Besoldungsgruppe höher eingruppiert. Da es momentan einen Engpass zu dieser Erweiterungsprüfung gibt, wurde auch hier eine „Bewährungsregelung“ geschaffen – Lehrkräfte ohne Erweiterungsprüfung erhalten die entsprechende Höhergruppierung nach 7-jähriger Bewährung. Das Katholische Schulwerk in

Bayern wird zusätzlich eine Ausbildung zur Beratungslehrkraft anbieten, die mit der staatlichen Erweiterungsprüfung abschließt.

Mit der Definition des „Systembetreuers“, des „Beratungslehrers“ gibt es nun neben dem „Realschullehrer mit Führungsaufgaben“ und dem Amt des Konrektors 2 weitere „Aufstiegspositionen“.

Dr. Christian Spannagl



Festplatten-Reinigung. Wer mindestens 3 PC-Räume betreut, kann jetzt mehr verdienen. Foto: Ernst Rose / pixelio

Höheres Entgelt für Mehrarbeit an kirchlichen Schulen

Bei angeordneter Mehrarbeit über mindestens 5 zusammenhängende Monate hinweg gibt es jetzt für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen mehr Geld. Bislang gab es nur bei für ein ganzes Schuljahr angeordneter Mehrarbeit die volle anteilige Bezahlung der zusätzlichen Arbeit.

Die Neuregelung wurde von der Lehrerkommission beschlossen und gilt ab dem Schuljahr 2008/2009. Voraussetzung für das höhere Mehrarbeitsentgelt ist: Der angeordnete zusätzliche Unterricht muss die gesamte Zeit über in der gleichen Klasse und im gleichen Fach erfolgen. Durch Schulfahrten, Fortbildung und ähnliches wird die Fünf-Monats-Frist nicht unterbrochen.

Dr. Christian Spannagl

Mitarbeitergespräch: Bayernweite Projektphase

In über 70 Einrichtungen wird das neue Führungsinstrument erprobt

Zufriedenere MitarbeiterInnen, reibungsloseres Arbeiten und bessere Mitarbeiterführung erhofft sich die KODA von der Einführung der Jahresmitarbeitergespräche in den bayerischen Diözesen.

Bereits 1998 hat der öffentliche Dienst Mitarbeitergespräche eingeführt, auch bei vielen privaten Einrichtungen sind sie üblich. „Wir sind nicht die ersten, die Mitarbeitergespräche einführen, aber das gibt uns die Chance, aus den Erfahrungen und Fehlern anderer zu lernen“, erklärte Manfred Weidenthaler, Mitglied der Projektsteuerungsgruppe der KODA. „Mitarbeiter nennen oft mangelnde Kommunikation, unklare Führungsverhalten und unklare Erwartungen als Motivationsbremsen in ihrer Arbeit; hier soll das Mitarbeitergespräch ansetzen.“ Die jetzt stattfindende Projektphase zur Erprobung des Mitarbeitergesprächs wird von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite der KODA gemeinsam getragen.

Die Mitarbeitergespräche werden mit Hilfe von Gesprächsleitfäden stattfinden. Beide Seiten, Vorgesetzte/r und MitarbeiterIn sollen Gelegenheit erhalten, über ihre Arbeitssituation, ihre Zusammenarbeit und die gegenseitigen Erwartungen zu sprechen. Die Leitfäden werden die Themenbereiche „Arbeitsaufgaben“, „Arbeitsumfeld“, „Zusammenarbeit und Führung“, „Förderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für den/die Mitarbei-

terIn“ und „freiwillige Vereinbarungen und Ziele“ berücksichtigen.

Zur Umsetzung der Projektphase hat die Bayerische Regional-KODA einen ehrgeizigen Fahrplan beschlossen:

- **Dezember 2008:** Jede bayerische Diözese benennt 10 bis 15 Pfarreien/Einrichtungen/Häuser/Referate für die Erprobungsphase. Bei der Auswahl sollen, so die Empfehlung der KODA, die diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAVen) ebenso wie die örtlichen Mitarbeitervertretungen (MAVen) eingebunden werden. Der Bereich der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ist nicht in die Projektphase einbezogen.
- **Januar bis März 2009:** Für die beteiligten Vorgesetzten und MitarbeiterInnen werden Schulungen und Informationsveranstaltungen durchgeführt.
- **April bis Juni 2009:** Durchführung der Mitarbeitergespräche in den Einrichtungen.
- **Bis September 2009:** Befragung der beteiligten MitarbeiterInnen und der Vorgesetzten zu ihren Erfahrungen mit den Mitarbeitergesprächen.
- **Oktober bis November 2009:** Auswertung der Projektphase.
- **Dezember 2009:** Entscheidung der Bayerischen Regional-KODA über das weitere Vorgehen.

Oberrechtsrätin i. K. Dorothea Wallraff, Arbeitgebervertreterin in der Pro-



Wir packen's an. Pfarreien, Kindergärten, Ordinariate und Bildungshäuser – die Projektphase soll (fast) alle Bereiche kirchlichen Dienstes erfassen.
Fotos: bilderbox

jektsteuerungsgruppe der KODA, wird die Zusammenarbeit mit den Diözesen koordinieren.

Ob es am Ende tatsächlich zu einer flächendeckenden Einführung von Mitarbeitergesprächen in allen bayerischen Diözesen kommt, ist offen. Mitarbeitergespräche sollen, so einhellige Meinung der Bayerischen Regional-KODA, nicht Selbstzweck sein. Der Nutzen für Einrichtungen, MitarbeiterInnen und Vorgesetzte sei entscheidend.

Redaktion

Nur echte ABD-Verträge zulässig

In Einzelfällen wurden von kirchlichen Einrichtungen in letzter Zeit ABD-Arbeitsverträge abgeschlossen, die zum Beispiel bezüglich der Arbeitszeit auf die (höhere) Wochenarbeitszeit des TV-L (Tarifvertrag der Länder) verweisen. Dies ist unzulässig, kirchliche Arbeitgeber müssen sich beim Abschluss von Arbeitsverträgen an die kirchlichen Tarifregelungen halten.

Die Bayerische Regional-KODA erklärt hierzu: „Die Bayerische Regional-KODA hat in ihrer Vollversammlung am 08./09.07.2008 in Kloster Ettal Kenntnis erhalten, dass zum Teil Arbeitsverträge abgeschlossen werden, deren Inbezugnah-

meklauseln sowohl auf den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) als auch auf das von der Bayerischen Regional-KODA beschlossene und vom zuständigen Diözesanbischof in Kraft gesetzte Arbeitsvertragsrecht verweisen.

Die Bayerische Regional-KODA stellt bei dieser Gelegenheit fest, dass solche Inbezugnahmeklauseln dem geltenden kirchlichen Recht widersprechen.“

Betroffene MitarbeiterInnen können sich an die vorgesetzten kirchlichen Stellen, nötigenfalls auch an den zuständigen Diözesanbischof, wenden.

Manfred Weidenthaler

35 Cent pro km

Fahrkostenerstattung steigt

Verbessert hat die Bayerische Regional-KODA die Erstattung von Fahrkosten. Statt 30 Cent werden jetzt 35 Cent pro dienstlich gefahrenem PKW-Kilometer gezahlt. Die Regelung gilt seit dem 1. August 2008. Die Reisekostenordnung wurde damit den geänderten Sätzen im Bayerischen Reisekostengesetz angepasst. Auch die Sätze für die übrigen Verkehrsmittel wurden erhöht:

	neue Sätze	bislang
PKW	35 Cent	30 Cent
Motorrad, -roller	15 Cent	13 Cent
Moped, Mofa	9 Cent	8 Cent
Fahrrad	6 Cent	5 Cent

Manfred Weidenthaler

Serie: Arbeitsgruppen der KODA

Ständige Arbeitsgruppe Lehrer

Vergleichbarkeit zu Beamten sichern

Seit Oktober gibt es die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrer“ innerhalb der Bayerischen Regional-KODA. Sie löst die „Lehrerkommission“ ab, die entsprechend dem Beschluss der Freisinger Bischofskonferenz vom 5. März 1997 nach zwei Amtsperioden ihre Arbeit beendet hat. Die neue Arbeitsgruppe setzt sich aus folgenden 6 Mitgliedern zusammen:

Mitarbeiterseite:

- Klaus Jüttler, Kolleg der Schulbrüder, Illertissen,
- Dr. Christian Spannagl, Theresia-Gerhardinger-Gymnasium, München,
- sowie Dr. Joachim Eder als stellvertretender KODA-Vorsitzender.

Dienstgeberseite:

- P. Johannes M. Bauer OSB, Cellerar im Kloster Ettal,
- Dr. Andreas Hatzung, Direktor des Katholischen Schulwerks in Bayern,
- sowie Dr. Stefan Korta als Vorsitzender der Bayerischen Regional-KODA.

Die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrer“ hat innerhalb der KODA eine Sonderstellung: Beschlussempfehlungen, die in der Arbeitsgruppe mit Zweidrittelmehrheit verabschiedet werden, benötigen in der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA zur Beschlussfassung nur noch die einfache Mehrheit statt der dort sonst vorgeschriebenen Zweidrittelmehrheit.

Damit hat man der „Ständigen Arbeitsgruppe Lehrer“ eine besondere Verantwortung für ihren Bereich übertragen. So soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass sich die arbeitsvertragsrechtlichen Fragen bei den Lehrkräften an kirchlichen Schulen von denen in anderen Bereichen

unterscheiden. Durch die starke Anbindung an das für verbeamtete Lehrkräfte beim Staat geltende Recht geht es in diesem Bereich vor allem darum, Beamtenrecht in Angestelltenrecht zu transformieren. Und dort, wo es um Angestelltenrecht geht, wird bei den Lehrkräften auf den TV-L (Tarifvertrag der Länder) Bezug genommen und nicht auf den TVöD der Kommunen. Aufgrund dieser Besonderheiten sollen die Verhandlungen und Vorarbeiten für alle speziell die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen betreffenden Fragen ganz wesentlich innerhalb der Arbeitsgruppe geleistet werden.

Auf die „Ständige Arbeitsgruppe Lehrer“ kommt damit in der nächsten Zeit eine Menge Arbeit zu – gilt es doch, all das, was der Staat im Rahmen der kommenden Beamten-Dienstrechtsreform bei seinen Lehrkräften ändert, zu prüfen und in die SR-L (Sonderregelung Lehrkräfte) innerhalb des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts ABD in geeigneter Weise einzuarbeiten. Zusätzlich sind kreative Ideen hinsichtlich der Themen Mehrarbeit, Arbeitszeitkonto und Quereinsteiger gefragt, um das hohe Niveau der kirchlichen Schulen auch künftig zu halten.

Dr. Christian Spannagl

Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtskräftig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/15 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

Dr. Joachim Eder, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Markus Schweizer, Erich Sczepanski, Dr. Christian Spannagl, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite:
Roland Huth

Redaktionsleitung

Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Robert Winter

Layout

Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1, 92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60, Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 54.000
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

Falsche Adresse?

MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses persönlich zugesandt bekommen, melden Adressänderungen und Berichtigungen nur ihrem Arbeitgeber.



Kontinuität. Alle Mitglieder der neuen Arbeitsgruppe waren zuvor bereits in der Lehrerkommission tätig (v. l.): Klaus Jüttler, Dr. Christian Spannagl, Dr. Andreas Hatzung, P. Johannes Bauer, Dr. Joachim Eder, Dr. Stefan Korta. Foto: J. Hoppe

Danke für Eure Arbeit

4 DienstnehmervertreterInnen der KODA scheiden aus

Martin Binsack

Mit hohem fachlichen Können vertrat Martin Binsack seit 1994 die Interessen kirchlicher MitarbeiterInnen. Er wurde bald Mitglied im Vorbereitungsausschuss und Mitglied der Zentral-KODA. Für kritische Bemerkungen bekannt, aber auch wegen seiner Geradlinigkeit geschätzt, so ist er bis heute geblieben. „15 Jahre KODA sind – für jeden – genug!“ war sein Grundsatz, an den er sich auch hielt. Für seine neue Tätigkeit als Krankenhauseelsorger wünschen wir Martin Binsack Kraft und Energie, Ruhe und Gelassenheit. Herzlichen Dank für deinen Einsatz.



Foto: J. Hoppe

Beate Reiser

Hohes Interesse und Engagement zeichneten Beate Reiser in ihrer 14-jährigen KODA-Tätigkeit aus. Sie engagierte sich im Vorbereitungsausschuss und in verschiedenen Arbeitsgruppen. Die Transparenz der Entscheidungsprozesse innerhalb der Kommission war ihr ein wichtiges Anliegen, das sie immer wieder und erfolgreich einforderte. Herzlichen Dank für deine langjährige Mitarbeit und alles Gute für die Zukunft!



Foto: J. Hoppe

Franz Aigner – ein Gütesiegel besonderer Art

„Franz, würdest du dazu eine Vorlage machen?“ Mit diesem Satz endeten viele heiße Diskussionen in der KODA. Die Antwort lautete meist: „Ja, kann ich schon machen.“ Und was er dann machte, hatte stets Qualität. Mit Franz Aigner verliert die KODA-Mitarbeiterseite einen hervorragenden Juristen.

Ruhig und nachdenklich in seiner Art trug er dazu bei, manchen emotionalen Ausbruch zu dämpfen. Ehrlichkeit und Fairness im Umgang waren ihm selbstverständlich; Juristen-Tricks und über-den-Tisch-ziehen mit Halbwahrheiten war nicht seine Sache. Diese Geradlinigkeit brachte ihm hohe Wertschätzung und Respekt auch bei Arbeitgebervertretern ein. Bei einem „Aigner-Papier“ wusste man, dass es gründlich und nach bestem Wissen und Gewissen erstellt war. Seine Kompetenz sprach sich herum, so dass Franz Aigner auch für viele MAVen und Beschäftigte eine wichtige Anlaufstelle für arbeits- und sozialrechtliche Fragen war, derer er sich zu einem guten Teil in seiner Freizeit annahm.

Das Wort „Nein“ kam ihm selten über die Lippen, was ihm immer neue und zusätzliche Aufgaben einbrachte. Neben dem politischen Mandat und seiner maßgeblichen Rolle bei der Übertragung der Tarifreform in das ABD war er 5 Jahre lang als Rechtsberater der KODA-Mitarbeiterseite tätig.

Seit 2003 war Franz Aigner auch Mitglied und juristischer Berater der KODA Kompass-Redaktion. Sein Name war im KODA Kompass eher selten zu lesen, aber seine Arbeit trug wesentlich zum hohen Ansehen der Zeitschrift bei. Wenn Franz Aigner die letzte Korrekturfahne nochmal juristisch auf Fehlerfreiheit geprüft hatte, dann konnten wir die Datei beruhigt zur

Druckerei schicken – ohne schlaflose Nächte befürchten zu müssen.

Franz Aigner ist seit 1. Oktober in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. In der KODA hinterlässt er eine große Lücke, die nicht von heute auf morgen zu schließen ist. Er hat sich daher für eine Übergangszeit bereit erklärt, in verringertem Umfang als Rechtsberater der KODA-Mitarbeiterseite



Foto: J. Hoppe

und der KODA Kompass-Redaktion weiter mitzuwirken.

Die KODA-Mitarbeiterseite und die KODA Kompass-Redaktion danken dir sehr herzlich und wünschen dir, dass dir neben deiner neuen „Nebentätigkeit KODA“ genug Zeit bleibt, deine Hobbys, den Ruhestand und das Leben zu genießen.

Stephan Merkes

2007 rückte Stephan Merkes in die KODA nach. Von Beruf Kirchenmusiker, aber mit solidem arbeitsrechtlichen Hintergrund als ehemaliger Gemeindekäm-



merer, arbeitete er sich schnell ein. Vehement setzte er sich insbesondere für die Interessen der KirchenmusikerInnen ein. Vielen Dank und alles Gute für die Zukunft!

Dr. Joachim Eder
Manfred Weidenthaler

„Ich würde wieder kommen“

Dr. Josef Meier verlässt nach 28 Jahren die Bayerische Regional-KODA

Fest in der Kirche verwurzelt und überzeugt, dass die Kirche auch im Arbeitsrecht ihr eigenes Profil braucht, war Dr. Josef Meier im besten Sinne ein Personalreferent und Dienstgebervertreter alter Schule. Der Theologe aus der Diözese Passau gehörte der Bayerischen Regional-KODA seit ihrer Gründung 1980 an, 1982 bis 1984 als Stellvertretender Vorsitzender. Ein Mitglied mit Kreativität, dem eigenen Gewissen verpflichtet, ohne

dabei die Loyalität mit der Dienstgeberseite aufzugeben. Für die Mitarbeiterseite nicht immer bequem, aber hoch geschätzt wegen seiner Zuverlässigkeit und seiner Sensibilität für Stimmungslagen und das, was „geht“. Über die Jahre entwickelte sich ein solides Vertrauensverhältnis, eine echte Partnerschaft. So wurde es von Mitarbeiterseite einhellig begrüßt, als Dr. Meier 2006 als Vertreter der Dienstgeberseite in der KODA Kompass-Redaktion benannt

wurde. Dr. Meier war uns auch hier ein offener und fairer Partner, auf den und mit dem man bauen konnte.

Wir danken Dr. Meier, der mit Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand getreten ist, sehr herzlich für die vielen Jahre guter partnerschaftlicher Zusammenarbeit und wünschen ihm für seinen Ruhestand Gottes Segen und alles Gute.

Dr. Joachim Eder



Foto: J. Hoppe

Nicht Worte verlangt Gott von uns Nachdenkenswertes zum Abschied

Mahnende und des Nachdenkens würdige Worte fand Dr. Josef Meier bei seiner Abschiedsrede, die wir hier in Auszügen wiedergeben:

Wenn ich zurückblicke auf 28 Jahre Bayerische Regional-KODA, konnte ich sicher in diesen vielen Jahren eine ganze Menge an Regelungen mit-gestalten, das eine oder andere auch mit-ver-unstalten – was sich ja meist erst später herausstellt.

Man muss auch immer wieder einsehen, dass es schwierig ist, die Botschaft Jesu in deutsches Arbeitsrecht umzusetzen; unsere Juristen – und da haben sie ja Recht – haben uns Theologen das zur gegebenen Zeit gezeigt. Bei dieser Materie scheint selbst der Heilige Geist manchmal ratlos zu sein!

Letztlich geht es bei der Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA immer wieder um ein paar Grundsätze:

1. Man kann nicht den 3. Weg wollen und den 1. Weg unterschwellig oder versteckt praktizieren. [3. Weg ist die Konsensfindung in gemeinsamen Kommissionen von Mitarbeitern und Arbeitgebern. Der 1. Weg meint die einseitige Rechtssetzung durch den Arbeitgeber. Anm. d. Red.]
2. Man muss fähig sein, eigenständig Ergebnisse zu erzielen, um sich nicht selbst überflüssig zu machen; das heißt bewusst ein Ergebnis erzielen wollen, es nicht nur Dritten – den Tarifpartnern des öffentlichen Dienstes – überlassen.
3. Die Werkzeuge für die Dienstnehmerseite zur Durchsetzung ihrer Interessen sind gering, weniger martialisch (wie

etwa Streiks), mehr moralisch. Wenn dem so ist, dann muss man aber auch Moral – auf beiden Seiten – beweisen. Das heißt für mich Vertrauen, Zutrauen, Offenheit, Ehrlichkeit, Verlässlichkeit vielleicht eine Umschreibung des Begriffs „Dienstgemeinschaft“, die immer wieder beschworen wird.

4. Seit ein paar Jahren kann man feststellen, dass die Meinungen auf Dienstgeberseite nicht mehr so einheitlich wie früher ausfallen, sondern auf Grund unterschiedlicher Interessen der einzelnen Diözesen auf den verschiedensten Gebieten (wirtschaftlich, strukturell, personell) auseinanderlaufen. Das ist interessant und spannend, aber auch schwierig. Für die Dienstnehmerseite heißt es deshalb manchmal mit Geduld und einem längeren Atem den Vorgang auf ein Ergebnis hin auszuhalten.

Ein paar für mich wichtige Schlagworte möchte ich noch nennen:

Vertrauen

Ich habe das Gefühl ... zu Zeiten hohen Vertrauens zwischen den beiden Seiten und unter den einzelnen Mitgliedern, wurde am meisten erreicht – für beide Seiten. Wir haben es immer wieder gespürt und festgestellt: Wir können tagelang reden, den Einzelnen mit vielen Worten versuchen zu überzeugen. Es bringt häufig nichts, erst wenn das Herz spricht, der Dialog das Herz berührt, kommt man zum Ergebnis; und Herz, das ist Vertrauen.

Wie der Heilige Augustinus es ausdrückte: „Nicht Worte verlangt Gott von uns, sondern das Herz.“



Fazit: Wenn das Herz spricht, kommt man zum Ergebnis.

Foto: sassi / pixello

Partnerschaft

Da gibt es kein Oben und Unten, keine Stimme zählt mehr. Alle tragen Verantwortung, alle sind gleich viel wert in diesem Gremium unabhängig von beruflichen Positionen. Es gilt die Devise: Miteinander, nicht Gegeneinander!

Taktische Winkelzüge und Spielchen

Könnten manchmal nett, vielleicht auch reizvoll sein, sind aber nicht ungefährlich; Vertrauen, Seriosität könnten schnell darunter leiden.

Streiten ja, aber mit Ende

Konfliktstrategien sich zulegen; streiten ja, manchmal auch heftig, aber letztlich sich immer wieder gegenseitig aufhelfen.

Die ganze Speisekarte eine Mischkalkulation

Ein Resümee meiner Zeit in der Bayerischen Regional-KODA?

Ich möchte es an einem Bild, an einem Vergleich zeigen, nämlich an der Speisekarte in unserem Tagungshaus CPH in Nürnberg.

Es war ja immer ein Genuss – mit vielen von Ihnen, manchmal auch nur mit einigen von Ihnen dort beim Essen zu sitzen.

Viele verschiedene Geschmäcker, einige, die alles reinschlängen, einige, die genau auswählten, einige, die sich beim Mittagessen bereits auf den Nachmittagskuchen freuten, einige, die Bärlauchsuppe mit Hingabe löffelten und andere, die meinten: iiiih, wie kann man nur. Einige, die tote Vögel verabscheuten und andere, die stets zwei Nachspeisen vertilgten, einer, der keine Zwiebeln mochte und einer, der kein Cola-light trank – schmeckt furchtbar.

Alles, die ganze Speisekarte eben eine Mischkalkulation, aber wie ich meine auf gehobenem Niveau.

Da gab es einerseits glänzenden Kuchen und andererseits Magerkost, da wurden dicke Knödel aufgetischt, kaum verdaubar, und vielerlei Gemüse, für jeden etwas, da gab es wenig Fleisch, aber viel Soße und manchmal war die Suppenschüssel leer und es konnte nichts mehr verteilt werden.

Was hat das alles mit der KODA zu tun? Wahrscheinlich gar nichts! Oder doch?

Ich würde auf jeden Fall sofort wieder in dieses Lokal gehen und kann es nur weiter empfehlen! Nette Gäste und eine perfekte Bedienung erwarten Sie! Der Preis ist allerdings hoch, es kostet sehr, sehr viel Zeit, auch Freizeit!

Die Botschaft an den Menschen bringen

Zum Schluss: Bei Ihrer Arbeit in der KODA wird es vor allem darauf ankommen, meine ich, wie wichtig die Botschaft der Bibel, die Botschaft Jesu gesehen wird, wie wichtig uns unsere Botschaft = Ware ist, die wir als Kirche an die Menschen bringen wollen, ja müssen; denn davon hängt auch

ab, wie wichtig uns die sind, die mithelfen, diese Botschaft zu verkünden.

Ich wünsche Ihnen, der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite, dass Sie beides zusammenbringen!

Ettal, 8. Juli 2008

Dr. Josef Meier

Der Nachfolger Besoldungsleiter Hans Mandl



Bereits mit Wirkung vom 1. März 2008 wurde Hans Mandl von der Freisinger Bischofskonferenz zum Mitglied der Bayerischen Regional-KODA bestellt. Er trat als neuer Dienstgebervertreter der Diözese Passau die Nachfolge von Dr. Josef Meier an, der Ende Februar mit seinem Eintritt in den Ruhestand auch aus der KODA ausgeschieden ist. Hans Mandl ist ehemaliger Finanzbeamter und Verwaltungsfachwirt und Leiter der Besoldungsstelle in Passau. Er ist verheiratet und hat 2 Kinder. Die Mitglieder von Dienstgeber- und Mitarbeiterseite heißen Hans Mandl herzlich willkommen und wünschen ihm viel Freude bei der Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA und Gottes Segen.

Redaktion

Hans Schuierer und Bischofsvikar Dr. Bernd Dennemarck verabschiedet



Foto: J. Hoppe

Bayerischen Regional-KODA aus. Er war gleichermaßen auf Dienstgeberseite und auf Mitarbeiterseite geschätzt für seine Ehrlichkeit, Geradlinigkeit und für seine Offenheit. Hohe Sachkenntnis und gleichzeitig eine große persönliche Bescheidenheit zeichnen Hans Schuierer aus. Auf Dienstgeberseite war er der Fachmann für alle beihilferechtlichen Angelegenheiten und wichtiger Gesprächspartner bei den Verhandlungen

Hans Schuierer, Justiziar der Diözese Regensburg, gehörte seit 1991 der Bayerischen Regional-KODA als Dienstgebervertreter an. Hans Schuierer durfte heuer seinen 65. Geburtstag feiern und scheidet mit dem Erreichen des Rentenalters aus der

mit der Beihilfeversicherung der Diözesen. Wir danken Hans Schuierer für sein treues Engagement und wünschen ihm alles Gute und Gottes Segen.

Der für die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt zuständige Bischofsvikar **Dr. Bernd Dennemarck** war in der Zeit von Mai bis Oktober 2007 als Dienstgebervertreter der Diözese Eichstätt Mitglied der Bayerischen Regional-KODA. Nach dem plötzlichen Tod von Domkapitular Manfred Winter im Februar 2008 benannte ihn die Freisinger Bischofskonferenz nochmals für den Rest der Amtsperiode. Für seine Mitarbeit in der KODA sei ihm an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich gedankt. Unsere besten Wünsche begleiten Dr. Bernd Dennemarck in seiner Sorge um die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt.



Redaktion

Ihr neues KODA-Team



Kontakt

Ihre VertreterInnen

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 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
Erich Sczepanski 089/21 37 20 60
Anna Maria Sonnenberger 081 31/7 16 14
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84
Robert Winter 0 89 / 21 37 14 80

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

Diözese Regensburg
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23
Monika Zeitler 0 96 34 / 13 53

Diözese Würzburg
Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16
Verena Müller 09 31/38 64 32

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
Klaus Jüttler 0 83 35/10 06
Dr. Christian Spannagl 0 89/88 82 91

Post-, Fax- und Email-Anschriften sowie Kontaktadressen der Dienstgebervertreter unter www.kodakompass.de oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

Eine spannende Aufgabe

6 neue Mitglieder auf Mitarbeiterseite

Die KODA-Mitarbeiterseite wurde – wie die Dienstgeberseite – mit Beginn der 7. Amtszeit von 18 auf 19 Mitglieder aufgestockt. Nach dem Wegfall der Lehrkommission sind jetzt die Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft durch 2 KODA-Mitarbeitervertreter repräsentiert. Dazu kommen 4 erstmals gewählte Vertreterinnen und Vertreter, die künftig die Arbeit der KODA-Mitarbeiterseite mitgestalten.

Zwei neue VertreterInnen können wir aus der Erzdiözese München und Freising begrüßen. **Anna Maria Sonnenberger**, Erzieherin, Kindergartenleiterin und **Robert Winter**, Vorsitzender der Ordinariats-MAV, Pastoralreferent. In der Diözese Regensburg wurde **Monika Zeitler**, Erzieherin, Fachwirtin im Erziehungswesen neu gewählt. Damit gehören der Mitarbeiterseite jetzt 5 Erzieherinnen an, die sich in der nächsten Zeit vorwiegend

um die drängenden Belange der Kindertagesstätten kümmern werden. In der Diözese Würzburg wurde **Verena Müller**, Sachbearbeiterin in der Besoldungsstelle und Personalfachkauffrau IHK, neu gewählt. Ihre berufliche Kenntnis des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts und der Besoldungstätigkeit stellen auf Mitarbeiterseite eine große Hilfe dar.

Die Belange der Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft werden von **Klaus Jüttler** und **Dr. Christian Spannagl** vertreten. Beide sind „alte Hasen“, da sie in den letzten 10 Jahren bereits in der Lehrkommission das Vertragsrecht der Lehrkräfte mitgestaltet haben. Allen neu gewählten VertreterInnen der Mitarbeiterseite wünschen wir einen guten Start, ein gutes Eingewöhnen, Freude an der Arbeit, Standhaftigkeit und Teamfähigkeit zugunsten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den bayerischen Diözesen.

Dr. Joachim Eder



Foto: Ch. Spannagl

Zum KODA-Vorsitzenden wurde **Dr. Stefan Korta**, Arbeitgeberseite, gewählt, zum Stellvertretenden KODA-Vorsitzenden **Dr. Joachim Eder**, Mitarbeiterseite.