

### Mehr Geld für alle

Schrittweise Erhöhungen ab Januar 2010  
240 Euro Einmalzahlung Anfang 2011

**B**eschäftigte im Bereich des ABD profitieren von der Entgelt-erhöhung im öffentlichen Dienst. Rückwirkend zum 1. Januar 2010 werden die Tabellenentgelte um 1,2 Prozent erhöht. Das gilt auch für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, deren

Entgelte gerade erst auf die neuen S-Tabellen umgestellt wurden.

Ab Januar 2011 steigen die Entgelte dann um weitere 0,6 Prozent, ab August 2011 nochmals um 0,5 Prozent.

Darüber hinaus wurde für Anfang 2011 eine Einmalzahlung von 240 Euro verein-

bart. Hinzu kommen Einmalzahlungen für einige Beschäftigte, die durch den Wegfall von Bewährungsaufstiegen im neuen System besonders benachteiligt sind.

Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, deren Entgelt nach der A-Besoldung berechnet wird, erhalten seit März 2010 ebenfalls 1,2 Prozent mehr.

Alle neuen Entgelttabellen und weitere Auswirkungen der Tarifabschlüsse finden Sie in diesem Heft.

*Robert Winter*

### Themen:

- **Tarifautomatik**  
- am öffentlichen Dienst dranbleiben
- **Weitere Tarifiergebnisse**  
- höhere Einmalzahlungen, Bewährungsaufstiege verlängert, Ausgleichszahlungen
- **Die neuen Tariftabellen**  
- Entgelttabelle,  
- S-Tabelle,  
- A-Besoldung
- **Azubis bis Altersteilzeit**  
- was zu verhandeln ist
- **Altersversorgung für Lehrkräfte**  
- Urteil mit Folgen
- **Väter in Elternzeit**  
- Fakten und Erfahrungen
- **Beschlüsse und Arbeitsvorhaben**  
- Herabgruppierungsschutz in Kitas  
- Arbeitszeitkontenregelung verlängert  
- Ballungsraumzulage verlängert



Thomas Plaßmann



**Robert Winter,**  
Chefredakteur dieser Ausgabe

## Stürmische Zeiten

**Liebe Leserin,  
lieber Leser,**

die Kirche befindet sich in heftigem Gegenwind. Fälle sexueller Gewalt, Prügel und finanzielle Unregelmäßigkeiten kommen ans Tageslicht. Was Einzelne begangen haben und wie über Jahrzehnte damit umgegangen wurde, belastet das Selbstbild von Kirche und die öffentliche Meinung über sie.

Auch unter kirchlichen Beschäftigten ist Verunsicherung spürbar. Ob am Arbeitsplatz, im Bekanntenkreis oder beim Einkaufen – sie müssen unverschuldet zur Krise ihres Arbeitgebers Stellung beziehen. Und manch einer macht sich auch Sorgen um die Zukunft.

Bei den Verantwortungsträgern unserer Diözesen wird fieberhaft an der Aufarbeitung gearbeitet, wie mit Opfern und Tätern umzugehen ist und welche Lehren man für die Zukunft daraus ziehen muss. Es wird entscheidend sein, wie glaubwürdig es gelingt, aus diesem Debakel auf allen Ebenen zu lernen. Wo Kirche als moralische Instanz versagt, wo sie ihre eigenen Werte nicht überzeugend vorlebt, da wenden sich die Menschen ab.

Will Kirche auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber sein, der einen sicheren Arbeitsplatz für qualifizierte und engagierte Menschen bietet, muss sie nun Rahmenbedingungen schaffen, die weit über die Kompetenzen einer KODA hinausgehen. Es geht ums Ganze.

Im Namen der gesamten Redaktion grüßt Sie

Robert Winter

# Leichter unterwegs mit Automatik

Stell dir vor, es gibt einen Tarifabschluss und wir hätten nichts davon

Die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich darüber freuen, dass sich die Lohnsteigerungen im öffentlichen Dienst auch in ihren Gehaltsabrechnungen wiederfinden. Doch wie kommt es eigentlich dazu? Weder sind die kirchlichen Dienstgeber Mitglied in einem Arbeitgeberverband, noch sind viele kirchliche Beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder.

Die Kirche hat für sich entschieden, keine Tarifverträge abzuschließen. Sie versucht für die Tariffindung einen eigenen Weg, den „Dritten Weg“, zu gehen. In arbeitsrechtlichen Kommissionen, paritätisch besetzt, werden die Arbeitsregelungen ausgehandelt und mit Zweidrittelmehrheit beschlossen. Doch wird in der Bayerischen Regional-KODA das Rad nicht neu erfunden. Im Gegenteil, Grundlage für das „einheitliche, regionale, kirchliche Arbeitsvertragsrecht“ ist der Tarifvertrag für kommunale Beschäftigte TVöD-VKA, der auf kirchliche Erfordernisse und Besonderheiten angepasst wird. Dennoch bedarf es immer eines eigenen KODA-Beschlusses und der Inkraftsetzung durch den Bischof als kirchlichen Gesetzgeber. Egal ob eine Regelung auf der Grundlage eines Tarifvertrages Geltung erlangen soll wie beispielsweise die Tarifregelung zur Altersteilzeit oder ob eine echt kirchenspezifische Regelung wie die Dienstordnung für Pastoralreferentinnen und -referenten in Kraft gesetzt wird.

Anders ist das allerdings bei Veränderungen die das Entgelt direkt betreffen.

Hier waren sich die Mitglieder der Bayerischen Regional-KODA einig, dass die Änderungen der Entgelttabelle, des Leistungsentgelts, der Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) oder der tariflicher Einmalzahlungen zum gleichen Zeitpunkt wie im öffentlichen Dienst fester Bestandteil des „Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-) Diözesen (ABD)“ werden sollen, sofern keine abweichenden Beschlüsse gefasst werden. Diese „Tarifautomatik“ wurde auf Initiative der Mitarbeiterseite 1995

als Grundsatzbeschluss gefasst und findet sich etwa in § 20a ABD Teil A,1. Bis dahin hatten kirchliche Beschäftigte Verträge, die sich direkt auf den Bundesangestellten-tarif (BAT) bezogen.



**Leere Gesten.** Wo keine eigene Durchsetzungsmacht besteht, braucht es Tarifautomatik für finanzielle Sicherheit.

Foto: Hofschlaeger / pixelio

Zuletzt 2005, im Jahr der großen Tarifreform im öffentlichen

Dienst, wurde von der Bayerischen Regional-KODA die Tarifautomatik erneut bestätigt. Sind sich doch im Grunde alle Beteiligten bewusst, dass echte Lohnverhandlungen im sogenannten Dritten Weg nur schwer gelingen könnten. Allein, es fehlt an der sogenannten Gegnerfreiheit, also der Unabhängigkeit der Verhandlungspartner in den Kommissionen. Zudem bestehen keine starken Arbeitnehmerorganisationen und Arbeitskampf ist ausgeschlossen.

Dank der Tarifautomatik finden die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die in der jüngsten Tarifrunde erzielte Lohnerhöhung um 1,2 Prozent rückwirkend zum 1. Januar 2010 ohne eigenen KODA-Beschluss auf ihren Gehaltsabrechnungen wieder.

Markus Schweizer

## Weitere Tarifergebnisse

... sofern die KODA nichts Abweichendes beschließt

Neben den prozentualen Entgeltsteigerungen werden noch weitere Bestandteile des Tarifabschlusses im öffentlichen Dienst automatisch Bestandteile des ABD.

### 240 Euro zusätzlich im Januar

Im Januar 2011 gibt es für alle Beschäftigte eine Einmalzahlung von 240 Euro. Teilzeitkräfte erhalten sie anteilig. Auszubildende bekommen 50 Euro.

### Besondere Einmalzahlung steigt

Derzeit gibt es im Bereich der Bayerischen Regional-KODA keine individuelle Leistungsbezahlung. Das Geld aus dem Leistungstopf wird jährlich in einer besonderen Einmalzahlung (§ 18a ABD Teil A, 1.) pauschal ausgeschüttet. Die Auszahlung erhöht sich von derzeit 12 Prozent im Jahr

- 2010 auf 15 Prozent
- 2011 auf 18 Prozent
- 2012 auf 21 Prozent
- 2013 auf 24 Prozent

des in den Monaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten Entgelts.

### Garantiebeträge bei Höhergruppierungen steigen

Wer höhergruppiert wird, erlebt manchmal eine böse Überraschung. Der erhoffte Zuwachs beim Tabellenentgelt stellt sich in einzelnen Fällen als sehr gering heraus. Deshalb gibt es Garantiebeträge, um die bei einer Höhergruppierung das Entgelt mindestens steigen muss. Diese erhöhen sich in den Entgeltgruppen 1 bis 8 (sowie S 2 bis S 8) von 30 auf 50 Euro und in den Entgeltgruppen 9 bis 15 (sowie S 9 bis S 18) von 60 auf 80 Euro.

### Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen verlängert

Für die Laufzeit des Tarifvertrages bis 29. Februar 2012 wurde auch die Regelung verlängert, dass ausstehende Bewährungsaufstiege und Vergütungsgruppenzulagen

noch gewährt werden. Wie dies genau geschieht, wurde in KODA Kompass Nr. 35 erläutert. Erfreulicherweise hat die Dienstgeberseite wieder zugesagt, dass die Bezügestellen der Diözesen von sich aus prüfen werden, ob ein Anspruch besteht. Die sonstigen Bezügestellen sind gebeten, ebenfalls auf die Beschäftigten zuzugehen.

### Ausgleichszahlungen für einzelne Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 8

Beschäftigte, die nach September 2005 eingestellt wurden, erhalten keine Bewährungsaufstiege mehr. Als Ausgleich dafür erhalten einzelne Beschäftigte in früheren Angestelltentätigkeiten eine Ausgleichszahlung. Dies gilt nicht für ehemalige ArbeiterInnen und für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, auch wenn sie auf ihr Wahlrecht nach S 8 und S 9 verzichtet haben.

Zu unterscheiden sind drei Fälle:

- Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 8, die nach dem 30. September 2005 und vor dem 1. Januar 2010 eingestellt wurden, erhalten im Juli 2010 eine Pauschalzahlung von 250 Euro.
- Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 8, die zwischen 1. Januar 2010 und 1. Juli 2010 eingestellt wurden und nach Altrecht nach spätestens einem Jahr in eine höhere Vergütungsgruppe aufgestiegen wären. Sie erhalten **auf Antrag** die Pauschalzahlung von 250 Euro im September 2010.
- Beschäftigte in den Entgeltgruppen 2 bis 8, die zum 1. Oktober 2005 übergeleitet wurden und danach aufgrund eines Wechsels ihrer Tätigkeit neu eingruppiert wurden, erhalten die Pauschalzahlung von 250 Euro zum 1. Juli 2010, wenn der Tätigkeitswechsel vor dem 1. Januar 2010 erfolgt ist. Im September erhalten Sie die Zahlung, wenn der Wechsel erst zwischen Januar 2010 und 1. Juli 2010 erfolgt ist. **Auch hier muss ein Antrag gestellt werden.**

Robert Winter

## Wechsel auf Dienstgeberseite

Regensburger Generalvikar ersetzt Prälat Anton Wilhelm

Domkapitular Prälat Anton Wilhelm, Diözese Regensburg, wurde zum 28. Februar 2010 von seiner Aufgabe als Dienstgebervertreter für die Diözese Regensburg entpflichtet.

Er gehörte der Bayerischen Regional-KODA seit 1. Dezember 2006 an. Als Leiter des Referates



**Geht.** Prälat Anton Wilhelm

Foto: Pressestelle Regensburg

Pastorale Dienste/Bildung im Bischöflichen Ordinariat Regensburg war er mit den arbeitsrechtlichen Aspekten von Arbeitsverhältnissen vertraut.

Mit seiner ruhigen und nachdenklichen Art trug er in den Vollversammlungen zu einem guten Miteinander bei. Er war gleichermaßen auf Dienstgeberseite und auf Mitarbeiterseite für seine Ehrlichkeit und Offenheit geschätzt. Hohe Sachkenntnis und gleichzeitig seine persönliche Bescheidenheit zeichneten ihn aus.

Wir danken Domkapitular Prälat Anton Wilhelm für seine konstruktive und wohlwollende Zusammenarbeit und wünschen ihm weiterhin alles erdenklich Gute und Gottes Segen.

Seine Nachfolge tritt Monsignore Michael Fuchs, der Generalvikar des Bistums Regensburg, an. Dienstgeber- und Mitarbei-

### **Kommt.** Generalvikar Michael Fuchs

Foto: Pressestelle Regensburg



terseite begrüßen ihn herzlich und wünschen ihm für seine Arbeit in der Bayerischen Regional-KODA viel Freude und Gottes Segen.

Hans Reich

Alle Ausgaben der Zeitschrift  
KODA Kompass finden Sie  
unter  
[www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)

# Die Entgelttabellen für die Jahre 2010 und 2011

## Die aktuelle Entgelttabelle:

Entgeltgruppe	Grundentgelt									Entgelt		
	Stufe 1			Stufe 2			Stufe 3			Stufe 4		
	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011
15Ü				4.697,93	4.726,12	4.749,75	5.207,41	5.238,65	5.264,84	5.690,07	5.724,21	5.750,45
15	3.683,25	3.705,35	3.723,88	4.086,56	4.111,08	4.131,63	4.236,72	4.262,14	4.283,45	4.773,01	4.801,65	4.830,29
14	3.335,74	3.355,75	3.372,53	3.700,42	3.722,62	3.741,24	3.914,94	3.938,43	3.958,12	4.236,72	4.262,14	4.287,56
13	3.075,10	3.093,55	3.109,02	3.410,82	3.431,28	3.448,44	3.593,17	3.614,73	3.632,80	3.947,11	3.970,79	3.994,47
12	2.756,55	2.773,09	2.786,95	3.056,87	3.075,21	3.090,59	3.485,90	3.506,82	3.524,35	3.861,31	3.884,48	3.907,65
11	2.660,01	2.675,97	2.689,35	2.949,62	2.967,32	2.982,15	3.164,13	3.183,11	3.199,03	3.485,90	3.506,82	3.524,35
10	2.563,48	2.578,86	2.591,76	2.842,35	2.859,40	2.873,70	3.056,87	3.075,21	3.090,59	3.271,39	3.291,02	3.310,65
9	2.264,23	2.277,82	2.289,20	2.509,85	2.524,91	2.537,53	2.638,57	2.654,40	2.667,67	2.981,79	2.999,68	3.017,57
8	2.119,43	2.132,15	2.142,81	2.348,96	2.363,05	2.374,87	2.456,23	2.470,97	2.483,32	2.552,76	2.568,08	2.583,40
7	1.984,29	1.996,20	2.006,18	2.198,80	2.211,99	2.223,05	2.338,24	2.352,27	2.364,03	2.445,50	2.460,17	2.474,84
6	1.945,67	1.957,34	1.967,13	2.155,89	2.168,83	2.179,67	2.263,16	2.276,74	2.288,12	2.365,05	2.379,24	2.393,43
5	1.864,15	1.875,33	1.884,71	2.064,73	2.077,12	2.087,50	2.166,62	2.179,62	2.190,52	2.268,53	2.282,14	2.295,75
4	1.771,91	1.782,54	1.791,45	1.962,83	1.974,61	1.984,48	2.091,54	2.104,09	2.114,61	2.166,62	2.179,62	2.192,62
3	1.742,96	1.753,42	1.762,18	1.930,65	1.942,23	1.951,95	1.984,29	1.996,20	2.006,18	2.070,10	2.082,52	2.094,94
2Ü	1.665,72	1.675,71	1.684,09	1.844,85	1.855,92	1.865,20	1.909,21	1.920,67	1.930,27	1.995,01	2.006,98	2.018,95
2	1.607,80	1.617,45	1.625,53	1.780,49	1.791,17	1.800,13	1.834,12	1.845,12	1.854,35	1.887,75	1.899,08	1.910,41
1				1.432,98	1.441,58	1.448,79	1.458,72	1.467,47	1.474,81	1.490,90	1.499,85	1.508,80



Foto: Ernst Rose / pixelio

## Mehr erwartet

Gerade langjährige Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen profitieren von der Überleitung in die S-Tabelle nicht. Sie verdienen nicht mehr und nicht weniger als vorher.

Da war bei manchen die Enttäuschung groß. Sie hätten sich zumindest eine kleine finanzielle Aufwertung ihrer Leistung gewünscht.

Wenigstens nimmt auch die S-Tabelle an den allgemeinen Entgeltsteigerungen teil. Ein kleiner Trost!

Robert Winter

## Die aktuelle S-Tabelle:

Entgeltgruppe	Grundentgelt					
	Stufe 1			Stufe 2		
	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011
S 18	3.036,00	3.054,22	3.069,49	3.137,20	3.156,02	3.174,84
S 17	2.732,40	2.748,79	2.762,54	3.010,70	3.028,76	3.046,81
S 16 Ü						
S 16	2.661,56	2.677,53	2.690,92	2.944,92	2.962,59	2.979,26
S 15	2.560,36	2.575,72	2.588,60	2.833,60	2.850,60	2.867,60
S 14	2.530,00	2.545,18	2.557,91	2.732,40	2.748,79	2.765,18
S 13 Ü	2.572,63	2.588,06	2.601,00	2.775,03	2.791,68	2.808,33
S 13	2.530,00	2.545,18	2.557,91	2.732,40	2.748,79	2.765,18
S 12 Ü	2.471,43	2.486,25	2.498,69	2.724,43	2.740,77	2.757,11
S 12	2.428,80	2.443,37	2.455,59	2.681,80	2.697,89	2.713,98
S 11 Ü	2.380,89	2.395,18	2.407,15	2.684,49	2.700,60	2.716,71
S 11	2.327,60	2.341,57	2.353,27	2.631,20	2.646,99	2.662,78
S 10	2.266,88	2.280,48	2.291,88	2.509,76	2.524,82	2.539,88
S 9	2.256,76	2.270,30	2.281,65	2.428,80	2.443,37	2.457,94
S 8	2.165,68	2.178,67	2.189,57	2.327,60	2.341,57	2.355,54
S 7	2.099,90	2.112,50	2.123,06	2.302,30	2.316,11	2.330,00
S 6	2.064,48	2.076,87	2.087,25	2.266,88	2.280,48	2.293,88
S 5	2.064,48	2.076,87	2.087,25	2.266,88	2.280,48	2.293,88
S 4	1.872,20	1.883,43	1.892,85	2.125,20	2.137,95	2.150,70
S 3	1.771,00	1.781,63	1.790,53	1.983,52	1.995,42	2.007,32
S 2	1.695,10	1.705,27	1.713,80	1.791,24	1.801,99	1.812,74

# nd 2011

Entwicklungsstufen						
	Stufe 5			Stufe 6		
August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011
7.752,83	6.011,86	6.047,93	6.078,17	6.086,94	6.123,46	6.154,08
8.825,66	5.180,59	5.211,67	5.237,73	5.448,74	5.481,43	5.508,84
9.283,45	4.730,11	4.758,49	4.782,28	4.998,25	5.028,24	5.053,38
9.990,65	4.440,50	4.467,14	4.489,48	4.644,30	4.672,17	4.695,53
9.903,90	4.343,98	4.370,04	4.391,89	4.558,49	4.585,84	4.608,77
9.524,35	3.952,49	3.976,20	3.996,09	4.167,00	4.192,00	4.212,96
9.307,47	3.678,97	3.701,04	3.719,55	3.775,51	3.798,16	3.817,15
9.014,68	3.249,94	3.269,44	3.285,79	3.464,45	3.485,24	3.502,66
8.580,92	2.660,01	2.675,97	2.689,35	2.727,58	2.743,95	2.757,67
8.472,47	2.525,94	2.541,10	2.553,80	2.601,03	2.616,64	2.629,72
8.391,14	2.434,77	2.449,38	2.461,63	2.504,50	2.519,53	2.532,12
8.293,55	2.343,61	2.357,67	2.369,46	2.397,24	2.411,62	2.423,68
8.190,52	2.241,70	2.255,15	2.266,43	2.285,68	2.299,39	2.310,89
8.092,93	2.134,45	2.147,26	2.157,99	2.193,45	2.206,61	2.217,64
8.017,01	2.054,01	2.066,33	2.076,67	2.097,99	2.110,58	2.121,13
7.908,57	2.005,73	2.017,76	2.027,85	2.129,09	2.141,86	2.152,57
7.507,34	1.520,92	1.530,05	1.537,70	1.598,15	1.607,74	1.615,78

Foto: artefaktum / pixello



Die Erhöhungen gelten auch für:

- individuelle Zwischen- oder Endstufen
- Vergütungsgruppenzulagen
- Besitzstandszahlungen für Kinder
- Zeitzuschläge und Überstundenentgelte

Nicht erhöht werden:

- Schicht- und Wechselschichtzulagen
- vermögenswirksame Leistungen
- Jubiläumzahlungen
- Strukturausgleichszahlungen

Entwicklungsstufen												
	Stufe 3			Stufe 4			Stufe 5			Stufe 6		
August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011	ab Januar 2010	ab Januar 2011	ab August 2011
1,80	3.542,00	3.563,25	3.581,07	3.845,60	3.868,67	3.888,02	4.301,00	4.326,81	4.348,44	4.579,30	4.606,78	4.629,81
3,91	3.339,60	3.359,64	3.376,44	3.542,00	3.563,25	3.581,07	3.946,80	3.970,48	3.990,33	4.184,62	4.209,73	4.230,78
	3.283,94	3.303,64	3.320,16	3.643,20	3.665,06	3.683,38	3.865,84	3.889,04	3.908,48	3.926,56	3.950,12	3.969,87
7,40	3.167,56	3.186,57	3.202,50	3.440,80	3.461,44	3.478,75	3.744,40	3.766,87	3.785,70	3.926,56	3.950,12	3.969,87
4,85	3.036,00	3.054,22	3.069,49	3.268,76	3.288,37	3.304,81	3.643,20	3.665,06	3.683,38	3.805,12	3.827,95	3.847,09
2,54	2.985,40	3.003,31	3.018,33	3.187,80	3.206,93	3.222,96	3.440,80	3.461,44	3.478,75	3.617,90	3.639,61	3.657,81
5,63	3.028,03	3.046,19	3.061,42	3.230,43	3.249,81	3.266,06	3.483,43	3.504,33	3.521,85	3.609,93	3.631,58	3.649,74
2,54	2.985,40	3.003,31	3.018,33	3.187,80	3.206,93	3.222,96	3.440,80	3.461,44	3.478,75	3.567,30	3.588,70	3.606,65
4,48	2.967,31	2.985,11	3.000,03	3.179,83	3.198,90	3.214,90	3.442,95	3.463,60	3.480,92	3.554,27	3.575,59	3.593,47
1,38	2.924,68	2.942,23	2.956,94	3.137,20	3.156,02	3.171,80	3.400,32	3.420,72	3.437,83	3.511,64	3.532,71	3.550,37
4,10	2.816,05	2.832,95	2.847,11	3.139,89	3.158,73	3.174,52	3.392,89	3.413,25	3.430,32	3.544,69	3.565,96	3.583,79
0,22	2.762,76	2.779,34	2.793,23	3.086,60	3.105,12	3.120,65	3.339,60	3.359,64	3.376,44	3.491,40	3.512,35	3.529,91
7,44	2.631,20	2.646,99	2.660,22	2.985,40	3.003,31	3.018,33	3.268,76	3.288,37	3.304,81	3.501,52	3.522,53	3.540,14
5,59	2.580,60	2.596,08	2.609,06	2.858,90	2.876,05	2.890,43	3.086,60	3.105,12	3.120,65	3.304,18	3.324,01	3.340,63
3,27	2.530,00	2.545,18	2.557,91	2.818,42	2.835,33	2.849,51	3.081,54	3.100,03	3.115,53	3.289,01	3.308,74	3.325,28
7,69	2.464,22	2.479,01	2.491,40	2.626,14	2.641,90	2.655,11	2.747,58	2.764,07	2.777,89	2.924,68	2.942,23	2.956,94
1,88	2.428,80	2.443,37	2.455,59	2.590,72	2.606,26	2.619,30	2.737,46	2.753,88	2.767,65	2.898,37	2.915,76	2.930,34
1,88	2.418,68	2.433,19	2.445,36	2.499,64	2.514,64	2.527,21	2.610,96	2.626,63	2.639,76	2.803,24	2.820,06	2.834,16
8,64	2.256,76	2.270,30	2.281,65	2.368,09	2.382,29	2.394,21	2.438,92	2.453,55	2.465,82	2.530,00	2.545,18	2.557,91
5,40	2.125,20	2.137,95	2.148,64	2.266,88	2.280,48	2.291,88	2.307,36	2.321,20	2.332,81	2.347,84	2.361,93	2.373,74
1,00	1.862,08	1.873,25	1.882,62	1.943,04	1.954,70	1.964,47	2.024,00	2.036,14	2.046,32	2.104,96	2.117,59	2.128,18

## Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

## Mehr Geld auch für Lehrkräfte

Etwas zeitversetzt zu den anderen Beschäftigten erhalten auch die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, deren Entgelt sich nach der A-Besoldung für Beamte richtet, eine Erhöhung ihres Entgelts.

Für sie erfolgt eine Erhöhung um 1,2 Prozent rückwirkend zum 1. März 2010.

Robert Winter



**Auch dabei.** Die A-Besoldung zieht bei der Entgelterhöhung mit.

Foto: S. Hofschlaeger / pixelio

Tabelle A-Besoldung ab 1. März 2010:

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 7	1.858,73	1.905,76	1.971,60	2.037,44	2.103,27	2.169,12	2.234,97	2.281,98	2.329,00	2.376,04		
A 8		1.972,56	2.028,82	2.113,19	2.197,57	2.281,94	2.366,34	2.422,58	2.478,81	2.535,08	2.591,32	
A 9		2.098,87	2.154,22	2.244,27	2.334,31	2.424,38	2.514,43	2.576,32	2.638,24	2.700,14	2.762,05	
A 10		2.258,32	2.335,23	2.450,59	2.565,99	2.681,35	2.796,73	2.873,56	2.950,57	3.027,47	3.104,39	
A 11			2.596,87	2.715,08	2.833,30	2.951,54	3.069,76	3.148,57	3.227,39	3.306,22	3.385,03	3.463,83
A 12			2.789,68	2.930,63	3.071,56	3.212,52	3.353,47	3.447,44	3.541,38	3.635,36	3.729,33	3.823,30
A 13			3.134,78	3.286,99	3.439,20	3.591,40	3.743,59	3.845,06	3.946,53	4.048,01	4.149,48	4.250,96
A 14			3.260,88	3.458,27	3.655,63	3.853,00	4.050,37	4.181,95	4.313,54	4.445,11	4.576,70	4.708,29
A 15						4.232,90	4.449,91	4.623,51	4.797,10	4.970,71	5.144,32	5.317,91
A 16						4.670,75	4.921,71	5.122,50	5.323,29	5.524,05	5.724,83	5.925,60

Familienzuschlag	Stufe 1	Stufe 2	Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 96,68 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 299,68 Euro.
bis Besoldungsgruppe A 8	107,64	204,32	
ab Besoldungsgruppe A 9	113,04	209,72	

## Zustellprobleme?



Foto: Bubi / pixelio

Sollten Sie als kirchlicher Mitarbeiter im ABD-Bereich den KODA Kompass nicht erhalten, wenden Sie sich bitte an Ihre Bezügestelle. Sie verwaltet die Adressen für den Versand. Die Redaktion hat keinen Einfluss auf die Adressen (siehe auch KODA Kompass Nr. 38). *Redaktion*

## Impressum

KODA Kompass

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

Rechtsgültig sind ausschließlich die Veröffentlichungen im jeweiligen diözesanen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

**Herausgeber- und Autorenschrift**  
Bayerische Regional-KODA  
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg  
Tel.: 08 21/50 89 53-0  
Fax: 08 21/50 89 53-19  
info@bayernkoda.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

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

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

**Layout:** Robert Winter

**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“

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

## Leichter rein – leichter raus

### Übernahme von Auszubildenden und Altersteilzeit auf der Tagesordnung

Auszubildende sollen im öffentlichen Dienst eine Einstiegschance bekommen. Sofern ihr Abschluss einen mindestens befriedigenden Notenschnitt erreicht, werden sie befristet für ein Jahr übernommen.

Aber auch am Ende der Berufslaufbahn gibt es Bewegung. Die Tarifparteien haben eine Regelung zur Altersteilzeit beschlossen, die allerdings erheblich schlechtere Konditionen bietet als früher: höchstens 2,5 Prozent der Beschäftigten einer Verwaltung oder eines Betriebs

haben Anspruch auf Altersteilzeit. Da ist ganz schnell das Ende der Fahnenstange erreicht, zumal wenn schon Altersteilzeitverhältnisse bestehen.

Auch entsteht ein Anspruch erst mit der Vollendung des 60. Lebensjahres. Und schließlich ist das Ganze auch finanziell weniger attraktiv geworden. Es werden nur noch 20 Prozent aufgestockt.

Die Bayerische Regional-KODA wird sich im Sommer mit diesen Neuregelungen des öffentlichen Dienstes befassen. Sie

muss entscheiden, ob sie diese Regelungen übernimmt, oder eine eigene kirchenspezifische Lösung findet.

Auf alle Fälle stehen die Themen „Übernahme von Auszubildenden“ und „erleichterter Übergang in den Ruhestand“ durch den Tarifabschluss auch wieder auf der Tagesordnung der Bayerischen Regional-KODA.

*Robert Winter*

### Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

## Urteil zur Altersversorgung

Wenn Sie als Lehrkraft an einer kirchlichen Schule beschäftigt sind und laut ihrem Arbeitsvertrag Anspruch auf eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen haben, haben Sie wahrscheinlich Post von ihrem Schulträger bekommen.

Auslöser dafür war ein inzwischen rechtskräftiges Urteil des Landesarbeitsgerichts München (LAG) vom 8. April 2009 (Aktenzeichen: 10 Sa 324/08), in dem geklärt worden war, welche Leistungen der Schulträger zu erbringen hat, um diese Zusage zu erfüllen.

### Rentenzusagen vertragswidrig

Die Zusage auf eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen gelangte ursprünglich aufgrund der Vorgaben des Freistaats Bayern in den jeweiligen Arbeitsvertrag, weil damit die Refinanzierung nach dem Bayerischen Schulfinanzierungsgesetz verknüpft war. Durch Angestelltenrente und Rente aus der Zusatzversorgung war anfangs tatsächlich eine auch in der Höhe mit einer Pension vergleichbare Rente gewährleistet. Durch die Rentenkürzungen der letzten Jahre und die Umstellung der Zusatzversorgung auf das sogenannte Punktemodell ist damit allerdings auch die zu erwartende Rente bei vielen Lehrkräften gesunken.

Die sich aus der Angestelltenrente und der Zusatzversorgung ergebende Rente

entsprach nach Ansicht einer Klägerin deshalb nicht mehr der ursprünglich zugesagten Versorgung, so dass sie durch alle Instanzen bis zum Bundesarbeitsgericht ging. Das Bundesarbeitsgericht verwies die Klage mit bestimmten Vorgaben wieder an das LAG zurück.

### Urteil verlangt neue Berechnung

Das Landesarbeitsgericht hat nun entschieden, dass der Dienstgeber bei Lehrkräften,

*Fortsetzung auf Seite 8*

### 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.

**KODA Kompass:** Organ der Mitar-

beiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

**www.kodakompass.de:** Internetangebot der KODA-Mitarbeiterseite.

**www.onlineABD.de:** Offizielle Zusammenstellung des ABD im Internet.

**Mitarbeitervertretung (MAV):** Die MAV vertritt die Interessen der MitarbeiterInnen auf betrieblicher Ebene. Sie entspricht einem Betriebs- oder Personalrat. Sie ist in allen Einrichtungen mit mindestens 5 Beschäftigten zu wählen. Die Wahl wird von den MitarbeiterInnen selbst organisiert. Die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der MAVen“ (DiAG), die in jedem Bistum besteht, unterstützt bei der Durchführung der Wahl.

Fortsetzung von Seite 7

deren Rentenbeginn nach dem 1. Januar 2002 liegt und denen arbeitsvertraglich eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zugesagt worden war, seiner Zusage genügt, wenn er die Rente folgendermaßen berechnet: Die „Gesamtrente“ wird wieder nach der bis 31. Dezember 2001 geltenden Satzung der Zusatzversorgung der bayerischen Gemeinden berechnet, also vor der Umstellung auf das Punktemodell. (Nach der alten Satzung sind zum Beispiel die Zeiten, in denen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, aber nicht in die Zusatzversorgungskasse gezahlt wurden, wieder zur Hälfte anrechenbar.)

Altersbezüge = gesetzliche Rente + Betriebsrente + eventueller Zuschlag

Von dieser berechneten „Gesamtrente“ wird die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung abgezogen – der verbleibende Teil wird als „Versorgungsrente“ bezeichnet. Die so berechnete fiktive Versorgungsrente wird nach den Vorgaben des LAG-Urteils entsprechend der Herabsetzung des Versorgungsniveaus der Beamten um 4,33% gemindert – anschließend wird die nach dem aktuellen Punktemodell berechnete Betriebsrente abgezogen. Falls sich ein Restbetrag ergibt, ist das dann der Betrag, den die Lehrkraft im Rentenfall zusätzlich zur gesetzlichen Rente und zur Betriebsrente nach dem Punktemodell erhält. Diesen Zuschlag muss der Schulträger selbst bezahlen, die Berechnung übernimmt aber die Versorgungskammer für ihn. Der Zuschlag wird genauso wie die Betriebsrente jährlich zum 1. Juli erhöht (derzeit um 1%).

Was muss ich tun?

Wenn Sie in Rente gehen und eine arbeitsvertragliche Zusage auf eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhalten haben, wird automatisch vom Schulträger geprüft, ob Sie Anspruch auf einen Zuschlag haben. Für noch aktive Lehrkräfte ist wegen der komplexen und individuellen Berechnung der Netto-Gesamtversorgung mit vielen Unsicherheitsfaktoren eine zuverlässige Vorhersage nicht möglich. Dem steht allerdings das berechnete Interesse jeder Lehrkraft gegenüber, von

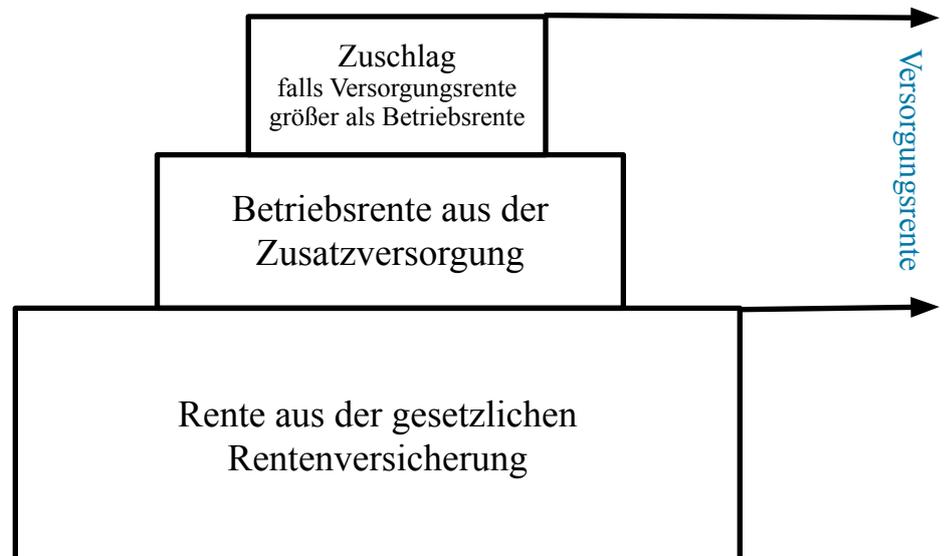
ihrem Dienstgeber Auskunft über die zu erwartende Rentenhöhe zu erhalten, um ihre persönliche Altersvorsorge planen zu können. Wünschenswert wäre zumindest, dass die Zusatzversorgungskasse eine Reihe von Musterbeispielen veröffentlicht, anhand derer man wenigstens die Größenordnungen der möglichen Zuschläge sehen kann. Sicher ist es auf jeden Fall sinnvoll, die Kontrollmitteilungen der Zusatzversorgung mit den Mitteilungen über die gesetzliche Rente im Hinblick darauf zu vergleichen, welche Zeiten in der gesetzlichen Rente anerkannt werden, bei der Zusatzversorgungskasse aber nicht, da diese Zeiten nach der alten Ordnung eventuell zum Teil berücksichtigt werden könnten.

Dr. Christian Spannagl



**Schwierige Materie.** Wieviel Rente erhalten Lehrkräfte

Foto: Rainer Sturm / pixelio



### Glossar:

**Zuschlag** = Versorgungsrente minus Betriebsrente

**Versorgungsrente** = Gesamtversorgung minus gesetzliche Rente

**Gesamtversorgung** = gesamtversorgungsfähige Zeit (Versorgungssatz in %) mal gesamtversorgungsfähiges Entgelt (fiktives Nettoentgelt)

**Gesamtversorgungsfähige Zeit** = Umlagemonate plus zusätzliche Zeiten der gesetzlichen Rentenversicherung zur Hälfte (Halbanrechnung)

**Gesamtversorgungsfähiges Entgelt** = Durchschnitt der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte der letzten 3 Jahre vor Eintritt des Versicherungsfalles (pauschale Berechnung eines fiktiven Nettoentgelts; u.a. Lohnsteuerabzüge und Beiträge zur Sozialversicherung)

# Beihilfetarife für Mitarbeiter der Katholischen Kirche in Bayern

Die nachfolgende Aufstellung soll Ihnen einen Überblick über die Beihilfeansprüche der Mitarbeiter der Katholischen Kirche in Bayern geben. Es wird auch dargestellt, welche Ansprüche für die Familienangehörigen bestehen.

Der Anspruch für berücksichtigungsfähige Angehörige richtet sich nach dem Anspruch des kirchlichen Mitarbeiters

Angehöriger ist	Anspruch des kirchlichen Mitarbeiters			
	Tarif 814	Tarif 814 und 820K (auf Arbeitgeberkosten)	Tarif 835	Tarif 830
	als gesetzlich Krankenversicherter (Beihilfe für Zahnersatz und Heilpraktiker)	als gesetzlich Krankenversicherter Altfall oder als Lehrkraft (Beihilfe für Zahnersatz, Heilpraktiker, Krankenhaus, Sehhilfen)	als privat Krankenversicherter mit Arbeitgeberzuschuss (Restkostenbeihilfe)	als privat Krankenversicherter ohne Arbeitgeberzuschuss (Beamten-Beihilfe)
<b>gesetzlich krankenversichert ohne eigenen Beihilfeanspruch</b>	Tarif 814	Tarif 814 und 820K	Tarif 814	Tarif 814 und 820K
<b>gesetzlich krankenversichert mit Beihilfeanspruch im öffentlichen Dienst</b>	kein Anspruch	Tarif 820K nur, wenn Beihilfeanspruch im öffentlichen Dienst nach Tarif 814 besteht; sonst kein Anspruch	kein Anspruch	kein Anspruch
<b>privat krankenversichert mit Arbeitgeberzuschuss</b>	kein Anspruch	Tarif 835	kein Anspruch	Tarif 835
<b>privat krankenversichert mit Beihilfeanspruch im öffentlichen Dienst</b>	kein Anspruch	kein Anspruch	kein Anspruch	kein Anspruch

## Berücksichtigungsfähigkeit von Kindern bei mehreren Beihilfeberechtigten und erhöhter Beihilfe-Bemessungssatz

Sind Kinder bei mehreren Beihilfeberechtigten berücksichtigungsfähig, gelten für kirchliche Mitarbeiter einige Besonderheiten.

Grundsätzlich gilt: Besteht über einen Elternteil im öffentlichen Dienst ein Beihilfeanspruch, sind Kinder nach kirchlichen Vorschriften nicht berücksichtigungsfähig.

Das bedeutet, dass sie auch nicht in die Beihilfeversicherung beim kirchlich Beschäftigten aufgenommen werden. Ausgenommen sind Kinder von gesetzlich krankenversicherten Altfällen und Lehrkräften (siehe Aufstellung oben). Den erhöhten Beihilfe-Bemessungssatz von 70 % bei zwei oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern erhält in der Regel derjenige Beihilfeberechtigte, der das Kindergeld bzw. den Familienzuschlag bezieht. Dies kann auch der kirchliche Mitarbeiter sein, wobei die Kinder aber die Beihilfe nur über den öffentlichen Dienst erhalten.

## Bürgerentlastungsgesetz

Seit dem 1. Januar 2010 gilt das Bürgerentlastungsgesetz. Demnach können Beiträge zur Krankenversicherung in höherem Umfang von der Steuer abgesetzt werden.

Bei privat Krankenversicherten werden die Aufwendungen steuerlich berücksichtigt, die ein so genanntes Basisniveau, das heißt eine der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung entsprechende Versorgung, absichern.

Dies bedeutet aber auch umgekehrt, dass bei gesetzlich Krankenversicherten die Beiträge einer Zusatzkrankenversicherung, z.B. dem Tarif 820K, nicht berücksichtigt werden können, da diese Leistungen die Basisabsicherung übersteigen.

Lediglich in den Fällen, in denen die Beiträge zur Gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegepflichtversicherung bestimmte jährliche Grenzen (1 900 Euro für Ledige, 3 800 Euro für Verheiratete) nicht überschreiten, können Beiträge zu einer Zusatzversicherung berücksichtigt werden.

**Haben Sie Fragen? Rufen Sie einfach unter (089) 21 60-85 06 bei uns an. Wir helfen Ihnen gerne weiter.**

# Väter in Elternzeit

**Z**iel der gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit ist es, Müttern wie Vätern zu ermöglichen, sich um ihre Kinder zu kümmern, ohne dabei den Kontakt zu ihrem Beruf zu verlieren. Insbesondere die Chance auf Teilzeitarbeit soll für Väter ein Anreiz sein, sich mehr an der Kindererziehung zu beteiligen.

## Elternzeit: Anspruch und Regelungen

Alle Arbeitnehmer/innen in Deutschland haben ein Anrecht auf Elternzeit. Dabei handelt es sich um eine bis zu 3-jährige unbezahlte Freistellung von der Arbeit, die für die Erziehung von Kindern im selben Haushalt beansprucht werden kann. Im Januar 2007 wurde im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) auch ein Elterngeld eingeführt.

Beide Elternteile können die Elternzeit gleichzeitig nehmen oder auch untereinander aufteilen. Gearbeitet werden muss währenddessen nicht, eine berufliche Tätigkeit mit bis zu 30 Stunden pro Woche ist aber möglich. Danach ist eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz oder an einen gleichartigen und gleich vergüteten Arbeitsplatz möglich.

In den ersten 12 bis maximal 14 Monaten nach der Geburt eines Kindes kann zudem Elterngeld beantragt werden. Ausführliche Infos dazu stellt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in der Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ zur Verfügung ([www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=89272.html](http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=89272.html)).

## Warum Väter (nicht) in Elternzeit gehen

Obwohl die Elternzeitbeteiligung von Vätern nach Angaben des Statistischen Bundesamtes seit 2007 von damals knapp 7 Prozent auf heute über 18 Prozent gestiegen ist, gehen immer noch vergleichsweise wenige Männer und auch für sehr viel kürzere Zeit in Elternzeit.

Hauptgrund dafür ist laut des 2008 erstellten Evaluationsberichts des Familienministeriums, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit finanziell (48 Prozent) oder beruflich beziehungsweise betrieblich bedingt (35 Prozent) nicht möglich oder unattraktiv ist (zum Beispiel weil der Mann besser verdient und die finanziellen Einbußen zu groß wären oder weil eine Teilzeitbeschäftigung in einem Kleinunternehmen beziehungs-

weise einer selbständigen Tätigkeit nicht in Frage kommt). Überdies scheinen sich viele Männer die Kindererziehung (noch) nicht zuzutrauen und überlassen sie deshalb der Partnerin (20 Prozent).

Es gibt allerdings auch gute Gründe für Väter, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Dazu gehören laut den Ergebnissen des Berliner „Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer“, das im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung eine Studie zur neuen Elternzeit durchgeführt hat:

- eine zunehmende Familienorientierung von Männern, die die Erweiterung ihrer Familie bewusst miterleben wollen,
- die Unterstützung der Partnerin in der stressigen Anfangszeit oder beim beruflichen Wiedereinstieg am Ende der Elternzeit,
- und einmal andere Erfahrungen abseits der Arbeit zu machen.

Im folgenden Interview, das die Gleichstellungsbeauftragte der Erzdiözese Bamberg mit einem Vater geführt hat, der Elternzeit in Anspruch genommen hat, werden diese Erfahrungen bestätigt.

*Johannes Hoppe*

## „Das kann ich nur empfehlen!“

### Über den Luxus, Zeit für Familie und Beruf zu haben

*Interview mit Michael Kutsch-Meyer, Pastoralreferent in der Erzdiözese Bamberg*

Der 48-jährige Michael Kutsch-Meyer arbeitet als Seelsorger in der Justizvollzugsanstalt Bamberg und als Dekanatsjugendseelsorger in Forchheim. Er ist verheiratet und lebt mit seiner Frau und seinen beiden Kindern Paula (13) und Rafael (10) in Hausen. Erfahrungen mit Elternzeit hat er nach der Geburt seiner Tochter Paula gesammelt.

Das Interview führte Andrea Krapf, die Gleichstellungsbeauftragte für die Erzdiözese Bamberg.



*„Schön aber auch sehr anstrengend“. Michael Kutsch-Meyer über seine Elternzeiterfahrung im Gespräch mit Andrea Krapf*

Foto: Pilkenroth

**Krapf:** Was ist Ihnen in Ihrer Vaterrolle wichtig am Zusammensein mit Ihren Kindern?

**Kutsch-Meyer:** Ich möchte vor allem Zeit haben für meine Kinder, ich will ihr Ansprechpartner sein, den Alltag mit ihnen teilen. Je nach Alter der Kinder ist das natürlich sehr unterschiedlich, wie wir die Zeit miteinander verbracht haben. So bin ich schon lange Fußballtrainer für die Mannschaft meines Sohnes und gemeinsame Unternehmungen mit den Kindern sind mir sehr wichtig.

**Krapf:** Haben Sie schon einmal Elternzeit genommen oder aus familiären Gründen in Teilzeit gearbeitet?

**Kutsch-Meyer:** Nach der Geburt unserer Tochter ist zunächst meine Frau sechs Monate zu Hause geblieben. Danach habe ich 1,5 Jahre Elternzeit genommen. Anschließend haben wir uns beide entschlossen, in Teilzeit zu arbeiten. Momentan habe ich eine 65 %-Stelle und meine Frau eine 50 %-Stelle, wir sind beide im Bereich der Kategorie Seelsorge beschäftigt.

**Krapf:** Welche Motive haben Sie dazu bewogen, in Elternzeit zu gehen?

**Kutsch-Meyer:** Ich fand die Aufgabe, mich um Paula zu kümmern, total spannend und wollte daher in Elternzeit gehen. Außerdem konnte ich beruflich leichter unterbrechen als meine Frau, die ihre Ausbildung beenden wollte.

**Krapf:** Wie haben Sie die Elternzeit erlebt?

**Kutsch-Meyer:** Die Elternzeit war sehr schön, aber auch sehr anstrengend. Mit einem Kleinkind zu leben heißt ja, dass man sich stark an den Rhythmus des Kindes anpassen muss. Das ist in gewisser Weise schon eine Einschränkung, und ein bisschen komisch war es auch, als einziger Vater an der Krabbelgruppe teilzunehmen ....

Das wichtigste Fazit ist aber für mich, dass ich durch diese Zeit eine sehr intensive Beziehung zu meiner Tochter aufbauen konnte. Ich bin für sie und für meinen Sohn ein ebenso wichtiger Ansprechpartner wie meine Frau.

**Krapf:** Hat sich durch Ihre Elternzeit oder Teilzeitarbeit die Beziehung zu Ihren Kindern/zu Ihrer Partnerin verändert? Inwiefern?

**Kutsch-Meyer:** Wir haben uns die Kinderbetreuung immer in der einen oder anderen Form aufgeteilt. Ich glaube, dadurch haben wir eine gleichberechtigte Partnerschaft mit viel Verständnis auch für das Freiheitsbedürfnis des jeweils anderen. Nach der Elternzeit ist bei mir die Erkenntnis gereift, dass ich für meine Zufriedenheit beides brauche: Familie

eher für gemeinsame Unternehmungen zuständig und meine Frau ist bei schulischen Belangen eher am Ball.

**Krapf:** Was ist schwierig für Sie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Was klappt gut – was nicht?

**Kutsch-Meyer:** Durch die Teilzeitarbeit klappt momentan alles wunderbar. Außerdem sind unsere Kinder ja auch schon ziemlich selbständig. Probleme gibt es, wenn Sondertermine entstehen, wenn etwa ein Kollege krank wird und man einspringen muss oder wenn Fortbildungen und Tagungen mit mehreren Übernachtungen eingeplant werden müssen. Auch wenn die Kinder krank werden, müssen wir umorganisieren. Da wir keine Familie vor Ort haben, versuchen wir dann, unsere Arbeitszeiten so zu verschieben, dass immer jemand für das kranke Kind da ist.

**Krapf:** Wie geht/ging Ihr Arbeitgeber auf Ihre Bedürfnisse als Vater ein?

**Kutsch-Meyer:** Ich empfinde die Erzdiözese Bamberg als Arbeitgeberin im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr kulant. In meinen Gesprächen wegen Elternzeit oder Teilzeit mit



*Attraktives Modell. Doch wer als Mann für seine Kinder beruflich kürzer treten will, braucht manchmal einen langen Atem.*

Foto: Andreas Klaukien / pixello

und meinen Beruf. Für meine Frau ist das genauso und deshalb haben wir uns nach der Geburt von Rafael entschieden, uns beide um seine Betreuung zu kümmern und beide in Teilzeit zu arbeiten.

Für mich ist das Zusammensein mit meinen Kindern eine große Bereicherung. Ich kann nur jedem, der die Chance hat, empfehlen, von den Möglichkeiten der Elternzeit oder Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

**Krapf:** Welche Aufgaben im Haushalt und bei der Kindererziehung übernehmen Sie (gerne)?

**Kutsch-Meyer:** Ich mache alles, was anfällt: Kochen, Einkaufen, wobei ich ganz klar sagen muss, dass Putzen nicht zu meiner großen Leidenschaft gehört. In der Erziehung teilen wir uns viele Aufgaben, aber meine Frau und ich haben unterschiedliche Schwerpunkte: Ich bin

Vorgesetzten habe ich nur positive Erfahrungen gemacht. Das Wichtigste ist, dass man sich wirklich im Klaren ist, was man möchte und frühzeitig das Gespräch mit Vorgesetzten sucht.

Klar, manche Stellen sind für mich durch die Entscheidung Teilzeit zu arbeiten, zum Beispiel wegen häufiger Abendtermine oder hoher Reisetätigkeit, nicht mehr in Frage gekommen. Aber da muss man eben Prioritäten setzen.

**Krapf:** Herr Kutsch-Meyer, vielen Dank für das interessante Gespräch!

Gleichstellungs-Stelle für die Erzdiözese Bamberg

Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:  
[www.erzbistum-bamberg.de/information/beruf\\_und\\_familie/index.html](http://www.erzbistum-bamberg.de/information/beruf_und_familie/index.html)

# Beschlüsse

## und woran wir arbeiten

### Kindertageseinrichtungen

#### Schutz vor Herabgruppierung

Bei Leitungen und stellvertretenden Leitungen von Kindertageseinrichtungen richtet sich die Eingruppierung nach der Zahl der vergebenen Plätze. Sinkt die Durchschnittsbelegung um nicht mehr als 5 Prozent unter die maßgebliche Schwelle oder sinkt sie aufgrund von Maßnahmen, die der Arbeitgeber verantwortet (etwa Qualitätsverbesserungen), findet keine Herabgruppierung statt.

In der Toleranzgrenze liegt damit ein Absinken der Belegung von mindestens

40	auf	38,
70	auf	67,
100	auf	95,
130	auf	124,
180	auf	171

Plätze.

#### Gesundheitsschutz braucht Konzept

Noch keine Einigung konnte die KODA in ihrer letzten Vollversammlung erzielen, wie die Tarifeinigung zum Gesundheitsschutz umgesetzt werden soll. Es wird weiter nach einer Lösung gesucht, die zugeschnitten auf die kirchlichen Strukturen einen effizienten Gesundheitsschutz für die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen sicher stellt.

### Arbeitszeitkonten

#### Zeit zur Überarbeitung

Die bisherige Regelung zu Arbeitszeitkonten bleibt bis mindestens Ende 2011 bestehen. Das hat die KODA auf ihrer letzten Vollversammlung beschlossen. Bis dahin soll eine neue Regelung gefunden werden, die sowohl Dienstgeber- wie Dienstnehmerinteressen gerecht wird und auch neuen gesetzlichen Regelungen zur finanziellen Absicherung flexibler Arbeitszeiten Rechnung trägt.

### Erzdiözese München

#### Ballungsraumzulage verlängert

Beschäftigte und Auszubildende, deren Wohn- und Arbeitsort in eigens benannten Gemeinden im Ballungsraum München liegt, erhalten auch weiterhin eine ergänzende Leistung zum Ausgleich für ihre



erhöhen Lebenshaltungskosten, wenn ihr Entgelt unter bestimmten Einkommensgrenzen bleibt. Näheres ist in ABD Teil D, 8. geregelt.

### Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

#### Verbesserungen während Altersteilzeit

Auch während der Ansparphase der Altersteilzeit im Blockmodell können Lehrkräfte eine Dienstzulage erhalten. Auch Beförderungen sind in Ausnahmefällen während der Altersteilzeit möglich.

Robert Winter

**Keine Rutschgefahr.** Geringfügig darf die Kinderzahl in Kitas ohne Folgen sinken.

Foto: knipseline / pixello

### Ihre KODA-VertreterInnen

#### Die aktuellen Telefonnummern

##### Diözese Würzburg

Jürgen Herberich 09 31/38 66 54 60  
Verena Müller 09 31/38 64 32

##### Diözese Eichstätt

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

##### Diözese Augsburg

Karin Jörg 08 21/41 85 05  
Klaus Probst 0 90 75/60 35  
Johannes Reich 0 83 41/9 08 54 81

#### Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

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

##### Erzdiözese Bamberg

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

##### Diözese Regensburg

Bernhard Hommes 09 41/ 5 97 10 51  
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

##### Diözese Passau

Dr. Joachim Eder 0 85 07/92 26 03  
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

##### Erzdiözese München und Freising

Erich Sczepanski 0 89/21 37 20 60  
Anna Maria Sonnenberger 0 81 31/7 16 14  
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84  
Robert Winter 0 89/21 37 14 80

Alle VertreterInnen erreichen Sie per Email unter: [Nachname@kodakompass.de](mailto:Nachname@kodakompass.de)  
Post-, und Faxanschriften erfahren Sie unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) in der Rubrik „Personen und Kontakte“ oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/50 89 53-0.