

## Gehaltsplus für Lehrkräfte

4,4% mehr Entgelt für Lehrerinnen und Lehrer an kirchlichen Schulen bis 2016

**K**napp sechs Wochen dauerten die Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) bereits an, dann war am 28. März 2015 der Durchbruch geschafft. Die Beschäftigten der Länder erhalten 2,1% mehr Gehalt rückwirkend zum 1. März 2015, zum 1. März 2016 steigt das Entgelt dann nochmals um 2,3%, mindestens aber um 75 Euro an.

Diese Einigung hat Auswirkung auf die Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen in Bayern. Deren Entgelt richtet sich nach der A-Besoldung der bayerischen Beamten. Die Bayerische Staatsregierung kündigte unmittelbar nach dem Abschluss der Tarifverhandlungen an, den Tarifabschluss für die Beamten und für die Versorgungsempfänger übernehmen zu wollen. Der Bayerische Landtag hatte dazu bereits Ende

2014 im Zuge der Beschlussfassung zum Doppelhaushalt 2015/2016 entsprechende Finanzmittel eingestellt. Insofern ist davon auszugehen, dass der Landtag die nötige Änderung des Bayerischen Besoldungsgesetzes rasch nachvollzieht.

Die ab 1. März 2015 geltende Besoldungstabelle und weitere Informationen finden Sie auf Seite 3. *Ludwig Utschneider*

## Themen

- 3 Kirchliche Lehrkräfte**  
*Neue Besoldungstabelle nach Tarifierhöhung*
- 4 Reisekostenregelung**  
*Steuer zwingt zur Anpassung ans Bayerische Reisekostengesetz*
- 7 Lebensaufgabe Qualifizierung**  
*Arbeitsvertragsrecht als wichtige Basis für Fortbildungen*
- 12 Altersteilzeit**  
*Vorgezogene Altersrente kein Störfall mehr*
- 13 Pfarrhelferinnen**  
*Neue Entgeltordnung vereinbart*
- 15 Pflegezeitgesetz**  
*Verbesserungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*
- 16 Weitere Dienstzulage**  
*Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen können profitieren*
- 20 Hitzefrei?**  
*Rechte und Pflichten von Beschäftigten an heißen Tagen*



Thomas Plabmann



Ludwig Utschneider,  
verantwortlicher Redakteur

## Wie aus einem Nein ein Ja werden kann – Verbesserungen bei Familien- komponenten in greifbarer Nähe

Liebe Leserin,  
lieber Leser!

Der in einer evangelischen Missionarsfamilie aufgewachsene Schriftsteller Hermann Hesse war nicht nur ein begnadeter Erzähler, ihm gelang es auch immer wieder, prägnant Wesentliches auf den Punkt zu bringen. Für Motivationstrainer ist folgender Hesse-Spruch auch heute noch ein gern- und vielgenutztes Zitat: „Damit das Mögliche entstehe, muss immer wieder das Unmögliche versucht werden.“ Die Bayerische Regional-KODA versucht derzeit auch, das Ende 2014 noch Unmögliches doch noch möglich zu machen. Damals scheiterte das Bemühen der Mitarbeiterseite, den Besitzstand Kind zu bewahren. Er fällt derzeit weg, wenn die eigentliche Anspruchsvoraussetzung, nämlich der Bezug von Kindergeld, auch nur kurzfristig unterbrochen wurde. Bis dato führt eine derartige Unterbrechung dazu, dass der Anspruch auf den Besitzstand Kind, der durch die Überleitung 2005 eventuell entstand, endgültig erlischt. Andere öffentliche Arbeitgeber haben diese

Regelung zwischenzeitlich abgemildert, da es ein tariflicher Webfehler zu sein scheint, der Beschäftigte mit Kindern, die bis 31. Dezember 2005 geboren wurden, benachteiligt. Für diese fällt der Besitzstand Kind weg, wenn der Anspruch auf Kindergeld auch nur kurzzeitig nicht gegeben ist. In der März-Vollversammlung verständigten sich Mitarbeiterseite und Dienstgeber darauf, eine Arbeitsgruppe einzusetzen, um bis zum Sommer Verbesserungen zu erarbeiten. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme, was in den einzelnen (Erz-)Diözesen bereits jetzt im Sinne einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet wird, sollen ABD-eigene Regelungen gefunden werden. Der KODA Kompass wird in einer seiner nächsten Ausgaben über die Ergebnisse dieser Beratungen berichten. Es ist jedenfalls ein positives Signal, dass sich die Bayerische Regional-KODA als Kommission, die für alle Beschäftigten der katholischen Kirche in Bayern (mit Ausnahme der Caritas) das Arbeitsvertragsrecht schafft, nun bayernweit geltende Standards setzen möchte. Konkrete Beschlüsse wurden im Rahmen der März-Vollversammlung ebenfalls gefasst. Zentrales Thema war dabei das Reisekostenrecht. Steuerrechtliche Veränderungen haben es geboten erscheinen lassen, die bisherige Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen durch das Bayerische Reisekostengesetz zu ersetzen. Andernfalls wäre im Bereich der Wegstreckenentschädigung künftig eine teilweise Versteuerung der vom Dienstgeber erstatteten Beträge nötig geworden. Die neuen Lohnsteuerrichtlinien geben vor, dass steuerfreie Reisekostenvergütungen nur dann vorliegen, wenn die Grundlage für die Zahlung dem Reisekostenrecht des Bundes oder eines Landes dem Grund und der Höhe nach vollumfänglich entspricht. Diesen Vorgaben hat die Kommission mit dem Beschluss im März Rechnung tragen. Beschlüsse gab es auch für den Bereich der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Lehrerinnen und Lehrer an kirchlichen Grund- und Mittelschulen können künftig eine weitere Dienstzulage erhalten, vorausgesetzt das Ergebnis ihrer dienstlichen Beurteilung ist so gut, dass sie zum Kreis der Anspruchsberechtigten gehören. Neu ist nun auch die Regelung, wann all jene Lehrkräfte, die aufgrund ihrer Ausbildung nicht die Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllen, beurteilt werden. Waren diese Lehrkräfte bislang

alle vier Jahre parallel zu den staatlichen Lehrkräften zu beurteilen, werden sie nun wie die anderen angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gemäß der Ordnung für Berufsbezeichnungen beurteilt.

Ein Gehaltsplus steht den Lehrkräften an kirchlichen Schulen zudem ins Haus. Das Ergebnis der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der Länder wird auch für die Beamtinnen und Beamten beim Freistaat Bayern übernommen. Deren Besoldung ist wiederum Grundlage für das Entgelt der Lehrerinnen und Lehrer an kirchlichen Schulen. Bis zum 1. März 2016 steigt deren Entgelt um insgesamt 4,4 Prozent.

Das weite Themenfeld „Qualifizierung und Fortbildung“, das im Grunde alle Beschäftigten berührt, bildet daneben den inhaltlichen Schwerpunkt dieser Ausgabe. Das lebenslange Lernen ist ein Schlagwort der heutigen Zeit, im beruflichen Umfeld findet es in Begriffen wie Qualifizierung, Fortbildung oder Schulung seine Entsprechung. In diesem Heft wird umfassend darüber informiert, was im ABD zum Thema „Qualifizierung“ geregelt ist und welche Besonderheiten für Beschäftigte im kirchlichen Dienst gelten.

Eine tragende Säule des kirchlichen Dienstes sind die Religionslehrkräfte, die schwerpunktmäßig an Grund- und Mittelschulen Glauben vermitteln, Glauben leben und junge Menschen für den Glauben begeistern. Deren Entgelt sollte, so ist es Ziel der Mitarbeiterseite, aufgrund der deutlichen Veränderungen des Berufsbildes verbessert werden. Die langwierigen Verhandlungen dazu brachten bislang kein Ergebnis. Auch in diesem Fall kann Hermann Hesse hilfreich sein. Von ihm stammt die Empfehlung: „Wünsche sollte man sich stets erfüllen. Denn damit sind sie erledigt. Und was erledigt ist, das plagt uns nicht mehr.“ Es sollte nicht unmöglich sein, den Wunsch nach einer wertschätzenden Bezahlung für Religionslehrkräfte zu erfüllen.

Es grüßt Sie Ihr

KODA Kompass-Team

# Besoldungstabelle ab 1. März 2015

## Höheres Entgelt für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro)											
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11
Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus			3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
A 3	1.951,00	1.996,38	2.041,80	2.087,21	2.132,61	2.178,02	2.223,42	2.268,83	2.314,22		
A 4	2.000,87	2.054,29	2.107,77	2.161,22	2.214,67	2.268,12	2.321,56	2.374,99	2.428,43		
A 5	2.031,03	2.084,24	2.137,40	2.190,60	2.243,76	2.296,94	2.350,14	2.403,32	2.456,50		
A 6	2.085,56	2.143,97	2.202,33	2.260,71	2.319,13	2.377,53	2.435,93	2.494,29	2.552,67		
A 7	2.165,00	2.238,48	2.311,97	2.385,43	2.458,92	2.532,41	2.584,85	2.637,33	2.689,82		
A 8	2.239,54	2.302,34	2.396,49	2.490,66	2.584,80	2.679,00	2.741,76	2.804,51	2.867,30	2.930,07	
A 9	2.360,89	2.422,65	2.523,15	2.623,62	2.724,14	2.824,63	2.893,70	2.962,81	3.031,88	3.100,97	
A 10	2.538,82	2.624,65	2.753,38	2.882,18	3.010,92	3.139,68	3.225,52	3.311,35	3.397,17	3.483,01	
A 11		2.916,64	3.048,56	3.180,48	3.312,43	3.444,38	3.532,31	3.620,28	3.708,25	3.796,21	3.884,14
A 12			3.289,10	3.446,37	3.603,69	3.760,98	3.865,85	3.970,69	4.075,56	4.180,43	4.285,29
A 13				3.856,64	4.026,51	4.196,34	4.309,58	4.422,82	4.536,07	4.649,30	4.762,55
A 14				4.098,18	4.318,44	4.538,69	4.685,54	4.832,39	4.979,21	5.126,06	5.272,91
A 15					4.742,39	4.984,56	5.178,31	5.372,02	5.565,76	5.759,51	5.953,23
A 16					5.231,02	5.511,07	5.735,16	5.959,23	6.183,28	6.407,34	6.631,40
<b>Strukturzulage zu A13 (Lehrkräfte mit voller Lehramtsausbildung an Gymnasien und beruflichen Schulen): 85,35 Euro</b>						<b>Dienstzulage (für Lehrkräfte an Realschulen bzw. Grund- und Mittelschulen) 232,65 Euro</b>					
<b>Amtszulage (z.B. für stellvertretende Schulleiterin / Schulleiter am Gymnasium): 190,13 Euro</b>						<b>Amtszulage für Realschuldirektorinnen und Realschuldirektoren: 379,43 Euro</b>					

  

Familienzuschlag	Verheiratete	ein berücksichtigungsfähiges Kind (insgesamt)	zwei berücksichtigungsfähige Kinder (insgesamt)
A 3 bis A 8	120,18	228,08	335,98
A 9 bis A 16	126,18	234,08	341,98
<b>Für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind erhöht sich der Familienzuschlag um 334,43 Euro.</b>			

  

Mehrarbeitsvergütung (Art. 61 Abs. 5 Satz 2 BayBesG) – im Schuldienst – ab 01.03.2015		
Grund- und Mittelschulen	A 9 bis A 11	18,01
	ab A 12	22,33
Realschule und Sonderschulen	A 9 bis A 12	18,01
	ab A 13	26,47
Gymnasien, berufliche Schulen, Fachhochschulen	A 9 bis A 12	18,01
	ab A 13	30,95

(Die Auszahlung der höheren Besoldung erfolgt vorbehaltlich des entsprechenden Beschlusses des Bayerischen Landtags.)

# Steuer zwingt zum Umsteuern

## Reisekostenrecht muss dem staatlichen Recht angepasst werden

In das schlichte Kleid einer Lohnsteuererrichtlinie für das Jahr 2015 war eine Nachricht gepackt, die erhebliche Auswirkungen auf das geltende Reisekostenrecht für die Beschäftigten bei der katholischen Kirche hat. Um die vom Arbeitgeber erstatteten Reisekosten weiterhin steuerfrei auszahlen zu können, verlangt der Staat künftig, dass entsprechende Regelungen den reisekostenrechtlichen Vorschriften des Bundes oder eines Landes dem Grund und der Höhe nach vollumfänglich entsprechen. Diesen Ansprüchen genügte die bisherige ABD-Regelung in Teil D, 9. (Reisekostenordnung der Bayerischen (Erz-)Diözesen) nicht in ausreichendem Maße. Dieser Umstand war Grundlage für den Beschluss der Bayerischen Regional-KODA in der Vollversammlung im März 2015, das Bayerische Reisekostengesetz in einem ersten Schritt als neue Reisekostenregelung zu übernehmen. Allerdings war sich die Kommission einig, dass notwendige Anpassungen der Regelung an die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes spätestens bis Ende 2015 erfolgen sollen. Deren Einarbeitung war in der Kürze der Zeit nicht möglich. Der künftige Umgang mit Reisekosten bei Qualifizierungsmaßnahmen wird im Mittelpunkt der weiteren Beratungen stehen. Mitarbeiter- und Dienstgeberseite waren sich einig darin, dass die Höhe der Reisekostenvergütung

im Falle von Qualifizierungsmaßnahmen im bisherigen Umfang möglichst erhalten bleiben soll.

### Was fällt unter die Reisekosten?

Unverändert bleibt der Katalog dessen, was unter den Begriff der Reisekostenvergütung fällt. Neben der Fahrkostenerstattung und der Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung, sind es vor allem die Tage- und Übernachtungsgelder. Außerdem kann es Erstattungen der Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort, für Nebenkosten sowie Erstattungen der Auslagen bei Dienstreisen bis zu sechs Stunden Dauer und bei Dienstgängen geben. Denkbar wäre auch die Erstattung von Kosten für Auslagen zur Reisevorbereitung und bei vorzeitiger Beendigung des Dienstgeschäfts. Die Definition einer Dienstreise hat sich durch die Neuregelung nicht geändert. In Artikel 2 Absatz 2 Bayerisches Reisekostengesetz (BayRKG) heißt es: „Dienstreisen im Sinn dieses Gesetzes sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstorts, die schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt worden sind.“ Hierzu zählen auch Reisen aus Anlass der Einstellung, einer Versetzung, Abordnung oder Aufhebung einer Abordnung sowie Reisen von einem dem vorübergehenden Aufenthalt dienenden

Ort zum Dienstort. Neben der Dienstreise kennt das Gesetz auch den sogenannten Dienstgang, hinter dem sich Gänge oder Fahrten am Dienst- oder Wohnort zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte, die angeordnet oder genehmigt worden sind, verbergen.

Nachdem Dienstreisen in der Regel für die betroffenen Beschäftigten einen Mehraufwand bedeuten, haben diese Anspruch auf entsprechende Reisekostenvergütungen. Sie dürfen dabei aber nicht versäumen, die Ansprüche auf Reisekostenvergütung spätestens ein halbes Jahr nach der jeweiligen Dienstreise geltend zu machen, ansonsten entfällt ein Anspruch auf Vergütung, da dann die sogenannte Ausschlussfrist wirksam wird. Wie schon bisher sind Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte keine Dienstreisen. Die Kosten für die Fahrt zur Arbeit sind also weiterhin privat zu tragen.

### Was ändert sich?

Eine wesentliche Änderung betrifft die Tagegelder für Beschäftigte, die bislang für Dienstreisen ab einer Dauer von acht Stunden gezahlt wurden. Sowohl die Beträge, als auch die zeitmäßige Staffelung sehen nun anders aus. Außerdem kennt das Bayerische Reisekostengesetz eine Unterscheidung zwischen eintägigen und mehrtägigen Dienstreisen.

Bisherige ABD-Regelung		Neue Regelung auf Grundlage des Bayerischen Reisekostengesetzes			
Dienstreise		Eintägige Dienstreise		Mehrtägige Dienstreise	
Jeweils unter Berücksichtigung der Tatsache, dass es im Rahmen der Dienstreise keine freie Verpflegung gibt.					
genau 24 Stunden	24 €			Tagegeld für den vollen Kalendertag	21,50 €
				Für den Tag des Antritts und für den Tag der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise	
mindestens 8 Stunden und weniger als 14 Stunden	6 €	von mehr als 6 bis 8 Stunden	4,50 €	Dauer von mehr als 6 bis 8 Stunden	6,50 €
		von mehr als 8 bis 12 Stunden	7,50 €	Dauer von mehr als 8 bis 12 Stunden	11,00 €
mindestens 14 Stunden und weniger als 24 Stunden	12 €	von mehr als 12 Stunden	15,00 €	Dauer von mehr als 12 Stunden	21,50 €

Einer Änderung unterliegt auch die Höhe des Übernachtungsgeldes, das dann gewährt wird, wenn sich eine mindestens achtstündige Dienstreise über mehrere Kalendertage erstreckt oder bis drei Uhr morgens angetreten worden ist. Nun werden in diesem Fall 18,50 Euro (statt bislang 20 Euro) pauschal erstattet. Grundsätzlich werden die entstandenen und notwendigen Übernachtungskosten vom Arbeitgeber übernommen. Übernachtet der Dienstreisende in einer Pension oder einem Hotel, dann zahlt der Arbeitgeber die Rechnung beziehungsweise erstattet die Kosten. Die Auszahlung des Übernachtungsgeldes kommt vor allem dann in Betracht, wenn der Dienstreisende bei Bekannten oder Verwandten privat übernachtet.

Zu beachten bleibt aber, dass Tagegelder (Art. 8) und Übernachtungsgelder (Art. 9) gekürzt werden, wenn dem Beschäftigten im Rahmen seiner Dienstreise die Verpflegung unentgeltlich angeboten wird. Gleiches gilt auch für die Auslagenerstattung bei einem mindestens 14tägigen Aufenthalt am auswärtigen Dienstort (Art. 10).

Kürzungssätze Tagegeld	Kürzungssätze Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort
Frühstück 20%	Frühstück 15%
Mittagessen 40%	Mittagessen 25%
Abendessen 40%	Abendessen 25%
des vollen Satzes vom Tagegeld	
Höchstens aber ein Betrag in Höhe des jeweiligen Tagegeldes.	
Kürzungssatz Übernachtungsgeld	
Übernachtungsgelder, die die Kosten des Frühstücks einschließen, sind vorab um 20 % des Tagegeldes nach Art. 8 Abs. 2 Satz 1 (21,50 €) zu kürzen.	

Dies war bislang in der Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen anders geregelt. Hier wurden folgende Eigenanteile durch Kürzung einbehalten: Frühstück 2,50 Euro, für das Mittag- und Abendessen je 5 Euro, höchstens jedoch ein Betrag bis zur Höhe des jeweiligen Tagegeldes.

Eine eigene Regelung kennt das Bayerische Reisekostengesetz zudem für die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen, die weniger als sechs Stunden dauern. Hierzu zählen



Fahrten mit der Deutschen Bahn - häufig genutztes Verkehrsmittel bei Dienstreisen kirchlicher Beschäftigter. Foto: FotoHiero | pixello.de

die Fahrkostenerstattung, die Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung und die Nebenkostenerstattung. Außerdem werden die entstandenen notwendigen Auslagen für Verpflegung bis zu einer Höhe von 4,50 Euro sowie für die Unterkunft erstattet. Die bisherige ABD-Regelung kannte hier ebenfalls eine davon abweichende Regelung: „Die nachgewiesenen notwendigen Auslagen für Verpflegung, abzüglich der jeweils geltenden amtlichen Sachbezugswerte werden gewährt.“ Als sogenannte Sachbezugswerte wurden zuletzt 2014 festgelegt: Frühstück 1,63 Euro; Mittagbeziehungsweise Abendessen jeweils 3,00 Euro.

### Was bleibt?

Im Wesentlichen unverändert bleiben die Regelungen zur Fahrkostenerstattung und zur Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung. Fahrkostenerstattung ist dann geboten, wenn die Dienstreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt wird. Das Reisekostengesetz sieht eine Staffelung

vor, wie sie die bisherigen Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen ebenfalls kannte.

In Ausnahmefällen kann auch eine höhere Fahrkostenerstattung erfolgen. Das ist unter anderem dann der Fall, wenn die Benutzung der höheren Klasse aus dienstlichen Gründen erfolgte. Daneben können Beschäftigte der Besoldungsgruppen A 1 bis A 7 beziehungsweise der Entgeltgruppen 1 bis 7 und S 2 bis S 5 die Auslagen für die höhere Klasse erstattet bekommen, wenn sie einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 nachweisen können.

Außerdem können auch Kosten für nicht regelmäßig verkehrende Beförderungsmittel erstattet werden, wenn diese aus triftigem Grund genutzt werden. Zu denken wäre hier zum Beispiel an Taxifahrten.

Die Erstattungssätze für die Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung ändern sich nicht. Für jeden Kilometer, den Beschäftigte im Rahmen einer Dienstreise aus triftigen Gründen mit ihrem eigenen Fahrzeug zurücklegen müssen, gelten derzeit nachfolgende Kilometergelder.

Fahrkostenerstattung	Angehörige der Besoldungsgruppen A 1 bis A 7 bzw. der Entgeltgruppen 1 bis 7 und S 2 bis S 5	Angehörige der übrigen Besoldungs- sowie Entgeltgruppen
Land- und Wasserfahrzeug	zweite Klasse	erste Klasse
Flugzeug	Touristen- bzw. Economyklasse	Touristen- oder Economyklasse
Schlafwagen	Touristenklasse	Doppel- oder Einbettklasse

Kraftwagen	0,35 €
Motorrad oder Motorroller	0,15 €
Moped oder Mofa	0,09 €
Fahrrad	0,06 €

Sollten zudem weitere Beschäftigte im Rahmen einer Dienstreise mitgenommen werden, gibt es zusätzlich eine Mitnahmeentschädigung von zwei Cent pro Kilometer bei Nutzung eines Kraftwagens beziehungsweise von einem Cent pro Kilometer bei Nutzung eines Motorrads oder Motorrollers.

Wenn kein triftiger Grund für die Nutzung des eigenen Fahrzeugs vorliegt, gibt es nur eine reduzierte Wegstreckenentschädigung:

Kraftwagen	0,25 €
Motorrad oder Motorroller	0,12 €
Moped oder Mofa	0,07 €
Fahrrad	0,04 €

Beschäftigten stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, was eigentlich triftige Gründe sind, die die höhere Wegstreckenentschädigung nach sich ziehen. Es gibt vielfältige Ursachen, wobei dienstliche als auch schwerwiegende persönliche Gründe anerkannt werden können. Ist das Ziel der Dienstreise mit regelmäßigen Beförderungsmitteln nicht oder nicht termingerecht zu erreichen oder muss notwendiges schweres oder sperriges Gepäck befördert werden, ist von einem triftigen Grund auszugehen. Gleiches gilt, wenn der Beschäftigte gehbehindert ist und daher eine Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für diesen eine nicht zumutbare Erschwernis wäre. Nähere Hinweise dazu lassen sich den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Bayerischen Reisekostengesetz (VV-BayRKG) entnehmen. Demnach liegen triftige Gründe insbesondere dann vor, „wenn regelmäßig

verkehrende Beförderungsmittel nicht oder nicht zeitgerecht benutzt werden können, im Einzelfall dringende dienstliche (z.B. unverschuldete Verspätung, notwendiges dienstliches oder privates Gepäck ab 10 kg, unzumutbarer Fußweg in der Regel über 1 km, Art des Weges) oder in Ausnahmefällen zwingende persönliche Gründe (z.B. Alter, Gesundheitszustand) das Benutzen anderer Beförderungsmittel (z.B. Taxi, Mietwagen) notwendig machen.“ Nicht anerkannt wird eine mögliche Ortsunkundigkeit in diesem Zusammenhang.

Grundsätzlich gilt aber: wenn der Dienstgeber ein Dienstfahrzeug für die Dienstreise zur Verfügung stellt, entsteht auch kein Anspruch auf die Erstattung einer Wegstreckenentschädigung. Im Übrigen kennt die Regelung keine Verpflichtung für den Beschäftigten, ein privates Kfz für Dienstreisen zu nutzen.

### Was es bislang nicht gab

In der bislang geltenden kirchlichen Reisekostenordnung gab es keine eigenen Regelungen zur Reisekostenvergütung bei Dienstreisen, die bei der Einstellung, Versetzung, Abordnung oder Aufhebung einer Abordnung zu zahlen sind. Das Bayerische Reisekostengesetz geht in Artikel 14 darauf näher ein. Demnach entsteht unter anderem ein Anspruch auf Tagegeld am Tag der Dienstreise, die aus den oben genannten Gründen angetreten werden musste.

Neu ist auch das Trennungsgeld, das für Beschäftigte gilt, „die an einen Ort außerhalb des Dienst- oder Wohnorts ohne Zusage der Umzugskostenvergütung abgeordnet werden“. Sie erhalten für die ihnen dadurch entstehenden notwendigen Auslagen unter Berücksichtigung der häuslichen Erspar-

nis ein Trennungsgeld nach Maßgabe der Bayerischen Trennungsgeldverordnung (BayTGV).

Die neue Regelung kennt zudem eine andere Definition der Dauer der Dienstreise: Sie „richtet sich nach der Abreise und der Ankunft an der Wohnung. Wird die Dienstreise an der Dienststelle angetreten oder beendet, so tritt diese an die Stelle der Wohnung.“ Bisher war geregelt, dass je nach Wirtschaftlichkeit die Wohnung oder der Dienort Ausgangspunkt der Dienstreise zu sein hat.

### Weitere Verhandlungen

Die Bayerische Regional-KODA war sich bei der Beschlussfassung im März bewusst, dass es noch weiterer Verhandlungen zum Reisekostenrecht bedarf, um trotz Übernahme des bayerischen Reisekostenrechts notwendige Anpassungen an die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes vorzunehmen. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den Regelungen zur Erstattung von Reisekosten im Zusammenhang mit Qualifizierungs- beziehungsweise Fortbildungsmaßnahmen. Konsens war es, einen Weg zu finden, dass es auch weiterhin bei einer hundertprozentigen Erstattung der Reisekosten im Falle von Qualifizierungs- oder Fortbildungsmaßnahmen bleiben soll. Die Einigkeit in dieser Frage wird nun zu einer anspruchsvollen Übung für die Juristen, um eine rechtlich belastbare Regelung zu finden. Das Bayerische Reisekostengesetz kennt in diesem Zusammenhang nämlich nur eine kann-Regelung, die für Tagegelder, Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung 75 Prozent der jeweiligen Entschädigungssätze vorsieht, Fahrkosten werden generell nur bis zur Höhe eines 2. Klasse- beziehungsweise Economy-Tickets übernommen.

Sollte wider Erwarten keine Einigung erzielt werden, kann spätestens zum nächsten Jahr wieder die bisherige Reisekostenordnung der bayerischen (Erz-)Diözesen in Kraft gesetzt werden.

Ludwig Utschneider



**Abheben in dienstlichem Interesse - Reisekosten können auch für Flugreisen erstattet werden.**

Foto: Rainer Sturm | pixello.de

# Lebenslanges Lernen lohnt sich

## Möglichkeiten zu Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung im Überblick

**W**enn heutzutage von Ideen die Rede ist, den drohenden Fachkräftemangel zu verhindern, wird immer wieder das lebenslange Lernen zur Sprache gebracht. Ständiges Lernen gehört zum beruflichen Alltag der Beschäftigten. Darauf haben auch der Rat der evangelischen Kirche in Deutschland und die Deutsche Bischofskonferenz in ihrer Initiative „Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft“ im Februar 2014 hingewiesen: „Bildung und Qualifizierung sind wesentliche Voraussetzungen für Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt. Mangelnde oder unzureichende Bildung wirkt sich aber nicht nur in der Erwerbsbiographie des Einzelnen, sondern im gesamten Leben aus.“ Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht sieht vielfältige Möglichkeiten der Qualifizierung sowie der Fort- und Weiterbildung vor, die teilweise verpflichtend sind, teilweise aber auch freiwillig von den Beschäftigten wahrgenommen werden können.

### Berufsbildungsgesetz und Tarifvertrag im öffentlichen Dienst

Lernen im Beruf und für den Beruf wird meist mit verschiedenen Schlagworten in Verbindung gebracht, deren unterschiedliche Bedeutung zunächst geklärt werden sollte. Das Berufsbildungsgesetz selbst kennt neben der Berufsausbildung nur die berufliche Fortbildung. Darunter wird die Möglichkeit verstanden, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten, anzupassen und zu erweitern. Außerdem kann durch sie der berufliche Aufstieg ermöglicht werden. In den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes wird der Begriff Qualifizierung verwendet. Maßnahmen einer Qualifizierung können demnach sein: die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung), der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung), die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

### Grundordnung schafft Rahmen

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes, die Grundlage der Arbeitsverträge kirchlicher Beschäftigter ist, weist der Fort- und Weiterbildung in Artikel 9 eine große Bedeutung zu. Allerdings wird hier kein konkreter arbeitsvertraglicher Anspruch begründet, sondern lediglich ein inhaltlicher Rahmen formuliert. Für die Mitarbeiterseite wird damit jedoch klargestellt, dass die arbeitsrechtlichen Kommissionen wie auch die Dienstgeber aufgefordert sind, entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Eine programmatische Aussage in der Grundordnung hat eine besondere Qualität. Die Bischöfe betonen darin neben der Sicherung und dem Ausbau fachlicher Kenntnisse auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung, die Gegenstand von Fortbildungen sein sollen. Außerdem müssten Bildungsangebote in den Blick genommen werden, die die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste beziehungsweise Tätigkeiten angemessen berücksichtigen.

### Was sagt das ABD?

Im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) wird an vielen Stellen auf die Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte eingegangen. Es gibt allgemeine Regelungen, aber auch berufsspezifische Regelungen für kirchliche Berufsgruppen, die in diesen Fällen Vorrang haben.

Zunächst ist hier auf Paragraph 5 ABD Teil A, 1. Allgemeiner Teil hinzuweisen, der weitgehend mit den Regelungen des TVöD-VKA identisch ist. Im ABD kommt noch die religiöse Dimension hinzu. Insgesamt liegt es im beiderseitigen Interesse, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßig berufliche Qualifizierungsmaßnahmen absolvieren. Diese dienen der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen Dienstes sowie von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen und der Nachwuchsförderung. Letztlich ist die Qualifizierung ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung. Mit ihrer Hilfe lässt sich demnach auch Führungsnachwuchs heranbilden.



*Fortbildung hat viele Gesichter – Qualifizierung ist auch für kirchliche Beschäftigte wichtig.*

Foto: Uwe Steinbrich | pixello.de

Die Beschäftigten müssen allerdings wissen, dass es sich bei der Qualifizierung um ein Angebot handelt. Sie ist demnach nicht für alle Beschäftigtengruppen verpflichtend, auch wenn es hier Ausnahmen gibt, die später noch dargestellt werden. Grundsätzlich ist allen Beschäftigten zu raten, sich zunächst darum zu bemühen, dass der Arbeitgeber die Qualifizierungsmaßnahmen vollauf unterstützt und auch bezahlt.

Das ABD kennt – wie der TVöD-VKA – verschiedene Formen von Qualifizierungsmaßnahmen (vergleiche ABD § 5 Abs. 3, Teil A, 1.), es geht aber in Bezug auf die religiöse Komponente darüber hinaus. Die einzelnen Formen sind:

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung),
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung) und
- e) die Reflexion der ethischen und religiösen Aspekte des kirchlichen Dienstes (religiöse Qualifizierung).

Der Besonderheit des kirchlichen Dienstes wird durch die religiöse Qualifizierung Rechnung getragen.

Zu beachten ist allerdings, dass durch die Regelung in Paragraph 5 ABD Teil A, 1. nicht automatisch ein individueller Anspruch erwächst. Qualifizierungsmaßnahmen nach Paragraph 5 sind vom Arbeitgeber veranlasste Qualifizierungsmaßnahmen und werden „grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen“, das heißt es sind vom Dienstgeber eingeforderte Maßnahmen, die rechtlich als Dienstreise und Arbeitszeit zu werten sind. Dann ist aber die geleistete Arbeitszeit anzurechnen; die Kosten sind ebenfalls vom Arbeitgeber zu übernehmen. Auch wenn ein Eigenbeitrag durch eine Qualifizierungsvereinbarung in Zeit oder Geld individuell geregelt werden kann, wird dies im Regelfall nur bei besonderen Maßnahmen gegeben sein, zum Beispiel wenn ein erhebliches Interesse des Arbeitnehmers an einer Qualifizierungsmaßnahme im Vordergrund steht, die im Besonderen für diesen eine Weiterentwicklung ermöglicht und eher als Weiterbildung anzusehen ist.

## Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch

Ein Anspruch besteht zunächst nur für ein jährliches Qualifizierungsbedarfsgespräch (§ 5 Abs. 4 ABD Teil A, 1.) des Beschäftigten mit der zuständigen Führungskraft. Dieses kann eingefordert werden, zum Beispiel im Rahmen eines Mitarbeiterjahresgesprächs. In diesem Qualifizierungsgespräch sollte gemeinsam mit dem Arbeitgeber der Qualifizierungsbedarf festgestellt und dokumentiert werden.

Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen, auf die sich Arbeitgeber und Beschäftigte im Qualifizierungsgespräch geeinigt haben, sind vom Arbeitgeber zu tragen. Auch die für die Maßnahme aufgewandte Zeit wird entsprechend als Arbeitszeit gewertet. Es ist Praxis in einzelnen Diözesen, dass diese Gespräche im Rahmen von Gruppensitzungen stattfinden.

Die örtliche Mitarbeitervertretung (MAV) kann eine Dienstvereinbarung über die Durchführung der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach §

## Berufsgruppenspezifische Regelungen zur Qualifizierung und Fortbildung

Berufsgruppe	
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	Im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im K... (sog. Teamfortbildung; Berechnung des individuellen Anteils anhand einer... Bei Verpflichtung zur beruflichen Fortbildung bzw. Teilnahmepflicht an v... den Arbeitgeber gegeben. Bei Teilnahme an einer fachlichen Veranstaltung (ist sogar weniger als ein... gesetzt) gibt es Arbeitsbefreiung für fünf Tage. Es gibt eine hälftige Kosten... der angeordneten Fortbildung richtet sich nach § 5a Abs. 2). Keine Anrechnung von Besinnungstagen und Exerzitien, die im Interess... Abs. 1a Buchst. d ABD. Gleichsetzung der Teilnahme an Arbeitskreisen und Arbeitskonferenzen nach...
Lehrkräfte an kirchlichen Schulen	Verpflichtung zu zwölf Fortbildungstagen innerhalb von vier Jahren. Reg... Für die Regelung zur Übernahme der Reisekostenvergütung gelten die Re... Gegenstand der Beurteilung sind unter anderem Berufskennntnisse und ihr... Qualifizierungsmaßnahmen.
Pastoralreferenten	Verpflichtung zur beruflichen Fortbildung. Teilnahmepflicht an dienstlich an... Insgesamt stehen zwei Wochen pro Kalenderjahr für freiwillige Qualifiz... Anrechnungsvorschrift des § 5 a gilt. Die Verteilung der Fortbildungs- und E...
Gemeindefreferenten	Verpflichtung zur beruflichen Fortbildung. Teilnahmepflicht an dienstlich an... Insgesamt stehen zehn Tage pro Kalenderjahr für freiwillige Qualifizierun... rechnungsvorschrift des § 5a gilt. Die Verteilung der Fortbildungs- und E...
Religionslehrkräfte im Kirchendienst	Verpflichtung zur Teilnahme an den vom Schulreferat bzw. der für Schule... dungsveranstaltungen. Fortbildungsverpflichtung aufgrund der Regelungen in der staatlichen Leh... Für Grund-, Mittel- und Förderschulen gilt: Teilnahme an freiwilligen ber... Es gilt die 3-Tage-Regelung des § 5a ABD.
Kirchenmusiker	Verpflichtung zur Fortbildung. Teilnahme an Fachtagungen des Amtes für K... in den einzelnen (Erz-)Diözesen müssen dem Mindestmaß des § 5a ABD...
Beschäftigte im Pfarrbüro	Verpflichtende Teilnahme an von der (Erz-)Diözese angeordneten Qualifi... Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. Ansonsten gilt § 5a ABD.



38 MAVO abschließen. Sie kann aber die Inhalte einer derartigen Dienstvereinbarung nicht erzwingen, vielmehr kommt es auf entsprechende Verhandlungen mit dem jeweiligen Dienstgeber und eine einvernehmliche Lösung an.

Eine kircheneigene und vom TVöD-VKA abweichende Regelung findet sich in Paragraf 5a ABD Teil A, 1., die im Gegensatz zu Paragraf 5 einen individuellen Anspruch bewirkt. Sofern Beschäftigte eine in Paragraf 5 Absatz 3 genannte Qualifizierungsmaßnahme (außer für Wiedereinstieg)

beantragen und der Arbeitgeber diese als freiwillige Qualifizierungsmaßnahme anerkennt, besteht jährlich ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung für drei Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts. Allerdings ist damit kein Anspruch auf Kostenerstattung für diese freiwillige Qualifizierungsmaßnahme verbunden.

Eine Protokollnotiz dazu macht deutlich, dass Beschäftigte mit einer geringeren Anzahl an Beschäftigungstagen pro Woche weniger Tage zur Verfügung haben. So haben zum Beispiel Beschäftigte, die nur

an drei Wochentagen arbeiten, Anspruch auf zwei Tage Arbeitsbefreiung.

### Teilzeitbeschäftigung

Eine besondere Verantwortung kommt dem Arbeitgeber auch gegenüber teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu. Wenn diese an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen wollen, muss Paragraf 10 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) in den Blick genommen werden. Die gesetz-

ng	
Regelung	Fundstelle im ABD
alenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke gemeinsamer Vorbereitung und Qualifizierung (des Schlüssels). vom Träger vorgegebenen Fortbildungsmaßnahmen, ist die Kostenübernahme durch ne Fortbildung nach § 5a, d.h. das dienstliche Interesse wird hier sogar geringer anerstattet, Allerdings werden die Fahrkosten zu 100% getragen (Eine Anrechnung e des Arbeitgebers angeboten werden, auf die freiwillige Fortbildung. Es gilt § 29 h Entsendung durch den Träger mit dem regulären Dienst; diese Zeit gilt als Arbeitszeit.	Abschnitt VIII: Anhänge und Anlagen Anhang zu § 5 Zusätzliche Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes Der individuelle Anspruch findet sich auch in der Dienstordnung in § 7 Abs. 4.  § 7 Abs. 3 Regelung der Arbeitszeit, Verfügungszeit, Mehrarbeit, Fortbildung und Vergütung
egelung der Durchführung durch den jeweiligen Schulträger. egelungen für die verbeamtete Lehrkräfte beim Freistaat Bayern. re Erweiterung, d.h. der Umfang und die Art der durchgeführten Fortbildungen und	Leistungsfeststellung der Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an katholischen Schulen - Abschnitt A, 2.2.2 Beurteilung der Eignung und Befähigung
geordneten Qualifizierungsmaßnahmen mit Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. ierungsmaßnahmen und für Exerzitien bzw. Einkehrtage zu und ersetzen § 5 a; die d Exerzitientage wird jeweils auf Diözesanebene geregelt.	C, 1. Dienstordnung für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten, § 11 Qualifizierung
geordneten Qualifizierungsmaßnahmen mit Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. ngsmaßnahmen und für Exerzitien bzw. Einkehrtage zu und ersetzen § 5 a; die An- xerzitientage wird jeweils auf Diözesanebene geregelt.	C, 2. Dienstordnung für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in den bayerischen (Erz-) Diözesen § 9 Fortbildung
en zuständigen Hauptabteilung des Bischöflichen Ordinariats angeordneten Fortbil- hrerdienstordnung (LDO) bzw. der Kirchlichen Lehrerdienstordnung (KLDO). ufflichen Fortbildungen in der Regel nur, wenn kein Religionsunterricht ausfällt.	C, 3. Dienstordnung für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Kirchendienst § 7 Pflichten §13 Arbeitsbefreiung
irchenmusik und sonstigen Einrichtungen zur Weiterbildung. Fortbildungsrichtlinien entsprechen.	C, 6. Dienstordnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, § 10 Fortbildung
zierungsmaßnahmen mit	C, 8. Dienstordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro, § 5 Qualifizierung

lichen Vorgaben haben zur Folge, dass der Arbeitgeber die zusätzliche Arbeitszeit einer Teilzeitkraft zu vergüten hat, wenn diese auf eine vom Dienstgeber veranlasste Qualifizierung zurückzuführen ist.

Im Bereich der freiwilligen Qualifizierung haben Teilzeitbeschäftigte lediglich „Anspruch auf anteilige Arbeitsbefreiung“. Diese Norm wird in der Praxis oft falsch ausgelegt. Mit dem Begriff „Arbeitsbefreiung“ wird bereits klargestellt, dass an einem solchen Tag die Beschäftigten für die Zeit freigestellt werden, die sie an diesem Tag zu arbeiten hätten. Dies kann individuell unterschiedlich sein und hängt davon ab, wie viele Stunden eine Person an diesem Tag faktisch zur Arbeit herangezogen würde. Hat ein Beschäftigter an diesem Tag sowieso frei, entfällt auch keine Arbeitszeit. Damit besteht auch keine Ungleichbehandlung der Beschäftigten, da jeder höchstens für die Arbeitszeit freigestellt wird, die er normal während der Zeit der Qualifizierungsmaßnahme abzuleisten hätte.

Hier besteht der Unterschied zur angeordneten Fortbildung nach Paragraph 5: es gilt die tatsächlich geleistete Zeit der Inanspruchnahme, gegebenenfalls zuzüglich der Reisezeit, unabhängig davon, wie lange die Person an diesem Tage hätte arbeiten müssen, mindestens aber die betriebsübliche Arbeitszeit.

### Anrechnungsvorschriften

Ein Bezug zu Paragraph 5 ABD Teil A, 1. findet sich in Paragraph 5a Absatz 2. Wenn der Arbeitgeber eine Qualifizierungsmaßnahme anordnet, vermindert sich für die Betroffenen der Anspruch auf Arbeitsbefreiung für freiwillige Qualifizierungsmaßnahmen jeweils um die Arbeitstage, die die angeordnete Qualifizierungsmaßnahme dauert. Eine Anrechnung erfolgt auch, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer berufsspezifischen Regelung eine Fortbildung anordnet. Dies bedeutet, eine Anrechnung ist auch bei Beschäftigten gegeben, die aufgrund einer Sonderregelung in einer Dienstordnung Anspruch über drei Fortbildungstage hinaus haben.

### Kostenübernahme bei freiwilliger Qualifizierung

Die Beschäftigten haben im Falle von freiwilligen Qualifizierungsmaßnahmen

zwar Anspruch auf Arbeitsbefreiung, nicht aber automatisch auf Kostenerstattung. Ein Anspruch auf Kostenerstattung besteht erst, wenn der Arbeitgeber auf Antrag des Beschäftigten darüber hinaus ein dienstliches Interesse an einer Qualifizierungsmaßnahme anerkennt. In diesem Fall hat er auf Antrag die Hälfte der anfallenden Kosten zu erstatten. Mit dem Begriff „Kosten“ sind alle Kosten gemeint, also unter anderem Spesen, Teilnahmegebühren, Verpflegung. Für die Fahrkosten wird ebenfalls die Hälfte bezahlt, wobei sich der hälftige Anteil zum Ort der Qualifizierungsmaßnahme nach den Bestimmungen der Reisekostenordnung errechnet. Für Fahrkosten, die außerhalb der bayerischen (Erz-)Diözesen anfallen, kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter beziehungsweise Mitarbeiterin oder durch eine Dienstvereinbarung, sofern eine solche besteht, abgewichen werden.

### Was ist ein „dienstliches Interesse“?

Im Regelfall ist von einem dienstlichen Interesse des Arbeitgebers an Qualifizierungsmaßnahmen auszugehen. Das dienstliche Interesse mag gegeben sein, wenn unter anderem ein Nutzen für die derzeitige Tätigkeit des Beschäftigten und damit für die jeweilige Dienststelle gegeben ist oder wenn mit der Qualifikation im Rahmen der Personalentwicklung eine höherwertige Tätigkeit erreicht werden kann. Außerdem kann das dienstliche Interesse gegeben sein, wenn sich durch die Änderung des Arbeitsplatzes mit Hilfe einer Qualifizierung die Beschäftigung sichern lässt. Zu diesem Thema gibt es eine Reihe von Dienstvereinbarungen, die auf vielfältige Weise das dienstliche Interesse definieren. Dies bedeutet, dass in der Regel im kirchlichen Bereich Arbeitsbefreiung und hälftige Kostenerstattung erfolgt; eine reine Arbeitsbefreiung ist wohl nur dann denkbar, wenn die Fortbildung zwar als sinnvoll erscheint, aber mit dem Arbeitsbereich der Betroffenen nichts zu tun hat.

### Dokumentation

Das Arbeitsvertragsrecht sieht zudem vor, dass die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme dokumentiert und den Beschäftigten jeweils schriftlich bestätigt wird. Dieser Nachweis dient dazu, die berufliche Fortbildung belegen zu können.

### Religiöse Qualifizierung

Eine Besonderheit stellt die religiöse Qualifizierung dar. Hierfür sieht das ABD eine von Paragraph 5a unabhängige Arbeitsbefreiung vor, allerdings keine Kostenübernahme. So finden sich in Paragraph 29 Absatz 1 Buchst. d – also unter dem Tatbestand der Arbeitsbefreiung – zwei einschlägige Bestimmungen. Anspruch auf drei Tage Arbeitsbefreiung für Exerzitien und Besinnungstage, sowie zwei Tage Arbeitsbefreiung für die Teilnahme am Deutschen Katholikentag oder am Deutschen Evangelischen Kirchentag. Es besteht zwar die Einschränkung „im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten“, diese Einschränkung kann aber nur dann herangezogen werden, wenn betriebliche Gründe im Einzelfall dagegen sprechen. Diese Regelungen kommen zu den Qualifizierungsregelungen hinzu.

Daneben verweist das ABD in einigen Fällen auch auf diözesane Regelungen zur Qualifizierung und Fortbildung in kirchenspezifischen Berufen. So hat man für die bei der Diözese Würzburg Beschäftigten bereits 2008 eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die die Qualifizierungsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauer regelt. Die Qualitätssicherung der Arbeit wird dabei als ein zentrales Ziel der betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen definiert.

### Rationalisierungsschutz

Eine besondere Bedeutung kommt der Qualifizierung bei der Regelung zum Rationalisierungsschutz zu (ABD Teil D, 11.). Die Regelung ist grundsätzlich dazu gedacht, soziale Härten bei Beschäftigten abzufedern, wenn es im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen zur Verlagerung, Verkleinerung oder gar Schließung von Einrichtungen kommen sollte. Um den Arbeitsplatz betroffener Beschäftigter zu sichern, ist unter Umständen eine Fortbildung oder Umschulung in die Wege zu leiten (§ 3 ABD Teil D, 11.). Diese muss der Arbeitgeber rechtzeitig anbieten und die Kosten für eine solche Fortbildung tragen. Für eine derartige Maßnahme kann der Beschäftigte längstens bis zu zwölf Monate von der Tätigkeit freigestellt werden, der Arbeitgeber muss in dieser Zeit das Entgelt fortzahlen.

## Schwerbehinderte

Besondere Regelungen gibt es zudem für schwerbehinderte Beschäftigte. Das Sozialgesetzbuch IX nennt in Paragraph 81 die Pflicht des Arbeitgebers, Schwerbehinderte auch mit Hilfe von Qualifizierungsmaßnahmen besonders zu fördern. Der Absatz 4 führt dazu unter anderem aus:

„Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens und Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung.“

Weitergehende Informationen können dazu die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen liefern, die in allen Einrichtungen zu wählen sind, bei denen mindestens fünf Schwerbehinderte beschäftigt werden.

*Dr. Joachim Eder / Ludwig Utschneider*

## Stichworte

### Qualifizierung

Das Tarifrecht im öffentlichen Dienst bezeichnet das berufliche Lernen als Qualifizierung. Sie diene der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Darüber hinaus gibt es auch in der privaten Wirtschaft diverse Tarifverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, in denen die Qualifizierung von Beschäftigten geregelt wird. Die IG Metall Baden-Württemberg hat zum Beispiel einen eigenen Tarifvertrag Qualifizierung (Quali-TV) mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall abgeschlossen.

### Fortbildung

Der Begriff „Fortbildung“ findet sich vor allem im Bereich des Beamtenrechts. Das bayerische Leistungslaufbahngesetz (LlbG) beschreibt in Artikel 66 die Grundsätze der Fortbildung für Beamtinnen und Beamte des Freistaats. Darin wird eine Fortbildungsverpflichtung geregelt. Von Fortbildungen ist demnach auch für den Bereich der kirchlichen Lehrkräfte die Rede. Das Bayerische Lehrerbildungsgesetz (BayLBG) beschreibt in Artikel 20, dass die verpflichtenden Fortbildungen der Erhaltung der für die Ausübung des Lehramts erworbenen Fähigkeiten und deren Anpassung an die Entwicklung der Erkenntnisse der Wissenschaft beziehungsweise der Wirtschafts- und Arbeitswelt diene. Im Grunde ist dieser Begriff gleichzuset-

zen mit dem der „Qualifizierung“, wie er im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes benannt wird.

### Weiterbildung

Von Weiterbildung ist unter anderem im Sozialgesetzbuch SGB III die Rede. Die Weiterbildungsförderung stellt ein arbeitsmarktpolitisches Mittel dar, um Chancen auf eine Beschäftigung zu verbessern. In Artikel 81 wird der Grundsatz beruflicher Weiterbildung näher beschrieben. Darin heißt es, dass eine Förderung entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen staatlicherseits möglich ist, um Personen bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder weil bei ihnen wegen fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit der Weiterbildung anerkannt wurde.

### Schulung

Im Bereich des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetzes wird von Schulungen gesprochen. Sie dienen den Personalvertreterinnen und Personalvertretern dazu, ihre fachlichen Kenntnisse für die Arbeit in der Personalvertretung zu vertiefen und zu erweitern. Die Mitarbeitervertretungsordnung, die für kirchliche Beschäftigte relevant ist, bezieht sich in Artikel 16 ebenfalls auf Schulungen, die dazu dienen, die für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln.



**Wertvoller Baustein  
für das berufliche  
Fortkommen –  
Weiterbildungen  
und Qualifizierungs-  
maßnahmen.**

Foto: [www.helenesouza.com](http://www.helenesouza.com) / [pixello.de](http://pixello.de)

# Altersteilzeit- regelung im Fokus

## Anpassung an das neue Rentengesetz

Die Bayerische Regional-KODA hat in ihrer Vollversammlung im März 2015 den Beschluss gefasst, den Paragraf 11 der Regelung zur Altersteilzeit im Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen zu (ABD Teil D, 6a.) den gesetzlichen Regelungen anzupassen.

### Bisherige Regelung

Bisher sah die Regelung im ABD vor, dass zum einen das Arbeitsverhältnis mit dem Tag, der einvernehmlich im Vertrag festgelegt wurde, endete, zum anderen aber auch dann, wenn jemand abschlagsfrei wegen Alters in Rente gehen konnte.

Zweiteres war zum Zeitpunkt der Übernahme der Passage in das ABD wohl kein Problem, da die Beschäftigten ja sowieso frühestens mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen konnten.

### Gesetzesänderung

Mit Wirkung zum 1. Juli 2014 wurde jedoch vom Bundestag das Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz beschlossen. Dieses ermöglicht es nun Beschäftigten – soweit die rentenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind – mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen. Für Jahrgänge ab 1953 wurde das abschlagsfreie Renteneintrittsalter stufenweise angehoben.



*Zufrieden dank Klarstellung - Nachteile für Beschäftigte in Altersteilzeit aus dem Weg geräumt.*

*Foto: Rainer Sturm / pixello.de*

### Anpassung der ABD-Regelung notwendig

Aufgrund der Gesetzesänderung konnte plötzlich die Regelung im ABD zweideutig ausgelegt werden. Es stellte sich also die Frage, ob das im Altersteilzeitvertrag festgelegte Ende des Arbeitsverhältnisses oder die neue, frühere Renteneintrittsmöglichkeit gilt. Bei manchen Beschäftigten wurden daraufhin die Altersteilzeitverträge dementsprechend auf den Beginn einer vorgezogenen, abschlagsfreien Altersrente angepasst. Dies konnte jedoch im Einzelfall zu immensen Einbußen sowohl im Bereich der gesetzlichen Rente, als auch bei der Zusatzversorgung führen. Deshalb war eine Neuregelung zur Schaffung von mehr Rechtssicherheit notwendig. Daher

beschloss die Bayerische Regional-KODA auf Antrag der Mitarbeiterseite, die widersprüchliche Passage im ABD an die neue gesetzliche Regelung anzupassen.

Dies bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt endet. Unabhängig davon endet für Beschäftigte das Arbeitsverhältnis mit Ende des Kalendermonats vor dem Monat, in dem diese eine Rente wegen Alters tatsächlich beziehen oder spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, in dem das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet wurde.

Auch eine einvernehmliche Abänderung des Altersteilzeitvertrages auf einen anderen Beendigungszeitpunkt ist möglich.

*Josef Glatt-Eipert*

## Wissen, was gilt – Newsletter und [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)

Mit [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) und dem KODA-Newsletter sind Sie immer auf dem neuesten Stand im Punkte kirchliches Arbeitsrecht. „Was gilt bei uns zum Thema Arbeitszeit?“, „Wie war das noch mal mit der Beihilfe?“, „Der neue Tarifabschluss im öffentlichen Dienst ist da – was heißt das für mich?“, „Wie funktioniert das kirchliche Arbeitsrecht?“. In der Regel finden Sie Informationen zu diesen und anderen Fragen bezüglich des kirchlichen

Arbeitsrechts auf [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) – sozusagen als Orientierungshilfe rund um die Uhr. Recherchieren können Sie etwa über die Rubriken „Themen-ABC“ und „Suche“. Außerdem sind alle Ausgaben der Zeitschrift KODA Kompass als pdf-Dokument auf der Homepage verfügbar. Wenn Sie es wünschen, macht Sie des Weiteren ein Newsletter auf wichtige Entwicklungen aufmerksam, die Sie dann detailliert auf der Homepage nachlesen

können.

Unter der Rubrik „Auf einen Blick“, zu finden auf der Startseite von [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de), werden Sie automatisch durch das kurze Anbeziehungsweise Abmeldeprozedere des Newsletters geführt.

Für Fragen und Anregungen können Sie sich jederzeit an die online-Redakteure Robert Winter und Ralph Stapp wenden.

*Ralph Stapp*

# Höhere Anforderungen finden Anerkennung

## Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer profitieren von neuer Entgeltordnung

**A**ngesichts veränderter Anforderungsprofile an die Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer wurde die bisherige Vergütungsstruktur mit einer neuen Zulagenregelung entsprechend angepasst. Das Ergebnis ist ein Zulagensystem, das die Faktoren „Erfahrung“ und „besondere Anforderungen“, wie bei Gemeindeferentinnen und -referenten, berücksichtigt.

Um der zunehmenden Bedeutung des Berufes der Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer im Hinblick auf die vielfältigen pastoralen Aufgaben und Anforderungen angemessen gerecht zu werden, wurde die neue vorläufige Entgeltordnung für die Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer in den bayerischen (Erz-)Diözesen mit einem gemeinsam eingebrachten Beschlussantrag der Dienstgeber und Dienstnehmer der Diözese Augsburg auf den Weg gebracht. Seit 1. Januar 2015 erhalten Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer mit erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung nach einer Beschäftigungszeit von fünf Jahren als Pfarrhelferin beziehungsweise Pfarrhelfer eine prozentuale Zulage:

- in der Stufe 4 von 8 %;
- in der Stufe 5 von 11 %;
- in der Stufe 6 von 13,5 %

jeweils aus Entgeltgruppe 8, Stufe 6.

Strukturmäßig orientiert sich die neue, in das ABD Teil A, 2.15. aufgenommene vorläufige Entgeltordnung an dem Grund-

gedanken bisheriger sogenannter Vergütungsgruppenzulagen.

In der Vollversammlung im Dezember 2014 wurde betont, dass die Regelung eine Anerkennung des gestiegenen Anforderungsniveaus und Ausdruck der Wertschätzung des Dienstes der Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer sei und somit der qualifizierten Tätigkeit Rechnung trage.

In der vorläufigen Entgeltordnung für Pfarrhelferinnen und Pfarrhelfer ist in Paragraph 1 ABD Teil A, 2.15. „Grundlagen des Entgelts“ die Eingruppierung wie folgt geregelt:

(1) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer im Vorbereitungsdienst erhalten während des Vorbereitungsdienstes ein Entgelt nach Entgeltgruppe 5.

(2) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer in der Berufseinführung erhalten während der

Berufseinführung ein Entgelt nach Entgeltgruppe 6.

(3) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer mit erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung erhalten ein Entgelt nach Entgeltgruppe 8.

(4) Pfarrhelferinnen/Pfarrhelfer mit erfolgreich abgelegter Zweiter Dienstprüfung erhalten nach einer Beschäftigungszeit als Pfarrhelferin/Pfarrhelfer von 5 Jahren eine Zulage in Höhe eines Prozentsatzes; in der Stufe 4 von 8 %; in der Stufe 5 von 11 %; in der Stufe 6 von 13,5 % aus Entgeltgruppe 8, Stufe 6.

Mit der neuen Zulagenregelung konnte für eine weitere kirchliche Berufsgruppe eine tragfähige Lösung gefunden werden. Die Beschäftigten in diesem Bereich können sich über eine deutliche finanzielle Besserstellung freuen. *Hans Reich*

*Verbesserungen im Schatten der Basilika St. Ulrich und Afra – Pfarrhelferinnen sind vor allem in der Diözese Augsburg tätig.*

*Foto: Caroline Lang / pixello.de*



## Wichtige Begriffe

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

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

Mitarbeiterinnen sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

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

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

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

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

## „Wir haben die Uhr angehalten.“

### Denkpause bis Juli bei Religionslehrer-Entgelt

**D**ienstgeber- und Dienstnehmerseite waren sich bei ihrer letzten Sitzung zum Religionslehrer-Entgelt in einem Punkt einig: „Gut, dass die Verhandlungen noch nicht endgültig gescheitert sind.“ Inhaltlich gibt es allerdings keine Annäherung. Die KODA-Mitarbeiterseite fordert weiterhin eine deutliche finanzielle Aufwertung für die Religionslehrkräfte. Ihrer Berechnung nach verdienen katholische Religionslehrkräfte im Kirchendienst bis zu 1000 Euro netto weniger als vergleichbare staatliche Lehrkräfte. Auch die evangelischen Kolleginnen und Kollegen seien weitaus besser gestellt.

Die Arbeitgeberseite in der KODA bezweifelt die Vergleichbarkeit katholischer Religionslehrkräfte mit den in der Regel verbeamteten evangelischen Religionslehrkräften und staatlichen Grund- und Mittelschullehrern und -lehrerinnen.

#### Arbeitgeber fordern mehr Unterricht

Einen gewissen Spielraum beim Entgelt sehen auch die Arbeitgebervertreter, bislang allerdings nur, wenn die Unterrichtspflichtzeit, also die Zahl der pro Woche zu unterrichtenden Stunden, angehoben wird. Sie beträgt für katholische Religionslehrkräfte an Grund-, Mittel- und Förderschulen derzeit 25 Stunden. Dies entspricht der Unterrichtsverpflichtung von evangelischen Religionslehrkräften im Kirchendienst, ist aber geringer als die Unterrichtsverpflichtung von staatlichen Grund- und Mittel- und Förderschullehrern beziehungsweise -lehrerinnen (26, 27 beziehungsweise 28 Stunden).

#### Klares Nein der Beschäftigten

Die Dienstgeberseite wäre bereit, einer Zulage zuzustimmen, wenn die Unterrichtspflichtzeit auf 26 erhöht würde. In der Höhe solle eine derartige Zulage der „allgemeinen Zulage“ entsprechen, die



„Ich bin mehr wert!“ – kreativer Protest von Religionslehrkräften am Rande der KODA-Vollversammlung im März mit Gesang und Vergissmeinnicht.

Foto: Susanne Steiner-Püschel

Gemeindereferenten und -referentinnen nach neun Jahren erhalten können. Die Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit sollte durch Verbesserungen für Lehrkräfte, die an mehreren Schulen unterrichten, sowie eine Übergangsregelung gemildert werden. In einem umfassenden Dialogprozess wurden diese „Kompromissüberlegungen“ in den Berufsverbänden, mit Berufsgruppenvertretern und auf Mitarbeiterversammlungen erörtert. Das Votum war überwiegend ein klares Nein.

Der Dienst der kirchlichen Religionslehrerinnen und -lehrer gehe weit über das Erteilen von Unterricht hinaus. Viele Aufgaben, die früher Pfarrer in der Schule wahrgenommen hätten, fielen heute den kirchlichen Religionslehrkräften zu. Schule würde ein immer bedeutsameres pastorales Handlungsfeld, in das Energie und auch Zeit investiert werden müsse.

Vor dem Hintergrund einer weitreichenden Entkirchlichung sei das Fach Religion heute herausfordernder und anspruchsvoller zu unterrichten denn je. Jede Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung würde auf Kosten der Unterrichtsqualität und der Gesundheit der Religionslehrkräfte gehen.

Zudem wurde den Argumenten der Arbeitgeberseite entgegengesetzt, dass Unterricht nach dem Klassenleitungsprinzip (eine

Lehrkraft unterrichtet vorwiegend in einer Klasse) und dem Fachunterrichtsprinzip (Unterricht in einer Vielzahl von Klassen im stündlichen Wechsel) nicht vergleichbar sei. An Schularten mit Fachunterrichtsprinzip (zum Beispiel berufliche Schulen oder Realschulen) sei die Unterrichtsverpflichtung in wissenschaftlichen Fächern (zu denen Religion zählt) mit 23 beziehungsweise 24 Stunden sogar geringer als die der kirchlichen Religionslehrkräfte.

Vor allem werden, so die Rückmeldung vieler Religionslehrkräfte, die diskutierten „Kompromissüberlegungen“ in der vorliegenden Form als Geringschätzung ihres Dienstes empfunden. Durch die höhere Unterrichtsverpflichtung würden sie eine mögliche Zulage zum großen Teil selbst finanzieren. Da Religionslehrkräfte entsprechend der Zahl der von ihnen zu erteilenden Unterrichtsstunden bezahlt werden, sei eine Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit nichts anderes als eine versteckte Entgeltabsenkung.

#### Mitarbeiterseite: So geht es nicht

Die Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA hält die vorgebrachten Argumente gegen eine Erhöhung der Un-

terrichtsverpflichtung für stichhaltig. Im März teilten ihre Vertreter in der KODA-Arbeitsgruppe Religionslehrkräfte daher der Dienstgeberseite mit, dass eine Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung nicht sachgerecht und nicht vermittelbar sei. Eine Einigung auf Basis der diskutierten Kompromissüberlegungen war daher nicht möglich.

Nach dem Verhandlungsfahrplan war die März-Sitzung als abschließende Sitzung angesetzt. Entweder sollte eine Einigung erzielt werden oder die Verhandlungen sollten für gescheitert erklärt werden.

## Arbeitgeber wollen nochmal überlegen

Die Dienstgebervereine und Dienstgebervertreterinnen erklärten, dass sie zunächst die neue Lage auf ihrer Seite diskutieren und Rücksprache in den Ordinariaten nehmen müssten. Aus dem Stand sahen sie sich nicht in der Lage, über alternative Lösungen zu verhandeln.

Um nicht das Scheitern der Verhandlungen erklären zu müssen und noch etwas Zeit zu gewinnen, verständigten sich beide Seiten auf das „Anhalten der Uhr“. Die

Sitzung wurde unterbrochen und wird am 9. Juli 2015 fortgesetzt. Die Zeit wird, so die Zusage der Dienstgeber- und Mitarbeiterseite, für ein nochmaliges Überdenken der bisherigen Angebote genutzt werden. Im Juli soll dann der abschließende Einigungsversuch fortgesetzt werden.

*Manfred Weidenthaler*

## Auszeit im Notfall Pflegezeitgesetz verbessert

Es kann jede und jeden treffen: Ein naher Angehöriger wird von heute auf morgen pflegebedürftig und benötigt Hilfe. Vieles muss nun schnell geregelt werden – als Berufstätiger ist das nicht einfach. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können im Akutfall eine Auszeit von bis zu zehn Tagen nehmen. Seit 1. Januar 2015 steht ihnen für diese Phase ein Ausgleich in Form des Pflegeunterstützungsgeldes zu.

### Kurzfristige Arbeitsverhinderung

Wird ein Verwandter akut pflegebedürftig, müssen Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber freigestellt werden. Das nennt sich „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ und ist in Paragraph 2 des Pflegezeitgesetzes geregelt. Der Anspruch darauf besteht zum Beispiel dann, wenn nach einem Klinikaufenthalt eine Unterbringung in einem Pflegeheim oder in einer Kurzzeitpflegeeinrichtung organisiert werden muss, weil die Pflege zu Hause nicht mehr möglich ist.

### Anspruch auch in kleinen Einrichtungen

In solchen Fällen haben alle Beschäftigte, auch solche mit einem befristeten Arbeitsvertrag, Anspruch darauf, sofort von der Arbeit freigestellt zu werden – und zwar für bis zu zehn Arbeitstage. Darunter fallen auch Auszubildende und geringfügig Beschäftigte. Eine Mindestunternehmensgröße gibt es nicht. Folglich gilt diese gesetzliche

Regelung auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kleinen Kirchenstiftungen.

### Kein Antrag für Freistellung notwendig

Ein besonderer Antrag ist hierzu nicht notwendig. Tritt dieser Fall ein, sollte es wie bei einer Krankmeldung gehalten werden: Beschäftigte sind in diesem Fall verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Der betroffene Mitarbeiter beziehungsweise die betroffene Mitarbeiterin rufen also beim Dienstvorgesetzten vor Arbeitsbeginn an und teilen diesem mit, dass man beispielsweise nach der Entlassung seines Vaters aus dem Krankenhaus die weitere Betreuung und Pflege regeln müsse. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen vorzulegen.

### Lohnersatzleistung statt Entgelt

Wer zur Organisation der Pflege von der Arbeit freigestellt wird, bekommt aber kein Entgelt von seinem Arbeitgeber. Stattdessen gibt es seit Anfang 2015 eine Lohnersatzleistung. Die nennt sich Pflegeunterstützungsgeld und wird von der Pflegekasse oder der privaten Kranken- und Pflegeversicherung des gepflegten Angehörigen auf Antrag gezahlt. Über das Pflegezeitgesetz hinaus gibt es

weitere gesetzliche Ansprüche und zum Teil weitergehende Ansprüche nach dem ABD beziehungsweise aufgrund diözesaner Regelungen. Umfassende Informationen finden sich dazu im KODAKompass Nr. 56, Sonderheft „Familie und Beruf“ vom Dezember 2014. (Zum Download unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) auf Zeitschrift klicken.)

### Was ist ein Angehöriger nach Pflegezeitgesetz?

Nahe Angehörige im Sinne des Paragraph 7 Absatz 3 Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) sind:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern.
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger.
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

### Mehr Informationen

Weitergehende Informationen sind unter anderem auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und im Internet zu finden:

[www.wege-zur-pflege.de](http://www.wege-zur-pflege.de)  
[www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

*Johannes Hoppe*

# Startschuss für zweite Dienstzulage

## Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen profitieren

Lehrkräfte an kirchlichen Grund- und Mittelschulen können nun im Einzelfall eine weitere Dienstzulage erhalten. Darauf verständigte sich die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte, eine entsprechende Beschlussempfehlung wurde Ende März 2015 von der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA angenommen.

### Freistaat nachahmen

Im Zuge der Dienstrechtsreform hatte der Freistaat Bayern 2009 für Lehrkräfte an Realschulen und an Grund- und Mittelschulen ein sogenanntes funktionsloses Beförderungssamt mit einer Amtszulage von aktuell 232,65 Euro eingeführt. 2010 wurde dieses Beförderungssamt in abgewandelter Form in die Sonderregelungen für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen aufgenommen. Um dem Leistungsgedanken Rechnung zu tragen, schuf man damals eine Dienstzulage, die Beschäftigten bei absinkenden Leistungen wieder entzogen werden könnte. Die staatliche Dienstrechtsreform sah ergänzend für Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen in einem zweiten Schritt die Beförderung zur Studienrätin beziehungsweise zum Studienrat im Grundschul- oder Mittelschuldienst vor. Letzteres war bislang noch nicht im ABD berücksichtigt worden. Daher erfolgte nun eine Ergänzung um eine zweite Dienstzulage.

### Gute Lehrkräfte profitieren

Künftig werden Lehrkräfte an den kirchlichen Grund- und Mittelschulen neben der ersten Dienstzulage auch eine weitere Dienstzulage erhalten können, wenn sie eine überdurchschnittliche Beurteilung vorweisen können. Die Schulträger sind aufgrund der Neuregelung dazu verpflichtet, eine entsprechende Zahl an Stellen zu schaffen, die prozentual der Anzahl an A13-Stellen für Grund- und Mittelschullehrkräfte beim Freistaat Bayern entspricht. Maßgeblich sind dafür die Stellen, die im jeweiligen Staatshaushalt ausgewiesen werden (siehe Tabelle).

Die weitere Dienstzulage ist nach einer Wartezeit von drei Jahren nach Vergabe

der ersten Dienstzulage zu gewähren, wenn eine entsprechende Beurteilung vorliegt. Dem Leistungsgedanken ist es geschuldet, dass auch bei der weiteren Dienstzulage eine schlechtere Bewertung bei einer späteren Beurteilung dazu führen kann,

dass die Dienstzulage entzogen wird. Der Schulträger kann der Lehrkraft aber die erste Dienstzulage belassen, wenn es zum Entzug der weiteren Dienstzulage kommt.

*Ludwig Utschneider*

Art und Anzahl der Planstellen im Staatshaushalt	Haushaltsjahr		
	2014	2015	2016
A 13 Studienräte im Grund- und Mittelschuldienst	2.714	2.800	2.823
Lehrer mit Amtszulage (funktionsloses Beförderungssamt)	4.686	6.686	6.686
Lehrer A 12	19.546,77	18.116,77	18.028,77
Auszuweisende Stellen mit weiterer Dienstzulage	10,00 %	10,10 %	10,25 %
Auszuweisende Stellen mit erster Dienstzulage	19,30 %	26,90 %	27,00 %



Die Kleinen freuen sich auf den ersten Schultag - ihre Lehrkräfte hoffen auf die weitere Dienstzulage.

*Foto: Lupo | pixello.de*



## Beurteilen, aber wann?

### Neuerung für Quereinsteiger an kirchlichen Schulen

Im Bereich kirchlicher Beschäftigter werden Lehrkräfte an katholischen Schulen und Religionslehrkräfte i.K. in einzelnen Diözesen im Unterschied zu den anderen Berufsgruppen regelmäßig beurteilt. Die Schulleiterinnen und Schulleiter haben diese periodischen Beurteilungen durchzuführen und müssen dabei angesichts der Verschiedenartigkeit der Beschäftigungsarten unterschiedliche Vorgaben beachten. Die Bayerische Regional-KODA hat hier nun eine Harmonisierung vorgenommen, die die Lehrkräfte betrifft, welche aufgrund ihrer Ausbildung nicht die Voraussetzungen zur Übernahme in ein Beamtenverhältnis erfüllen. Hier ist unter anderem an Quereinsteiger zu denken, die zum Beispiel ein Ingenieur-Studium absolviert haben und später dann in sogenannten Mangelfächern wie Mathematik und Physik als Lehrkräfte eine Anstellung fanden. Diese sogenannten Nichterfüller wurden bislang wie die Kirchenbeamten und die verbeamteten Lehrkräfte beim Freistaat Bayern alle vier Jahre beurteilt, zuletzt im Beurteilungsjahr 2014. Im Gegensatz dazu sieht die Ordnung für Berufsbezeichnungen (OfB) für angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Schulen einen anderen Weg vor. Diese Lehrkräfte sind erstmals



„Zeugnis auch für Lehrkräfte“ – regelmäßige Beurteilungen gehören zum Alltag der kirchlichen Lehrkräfte.

Foto: Rainer Sturm / pixello.de

drei Jahre nach Tätigkeitsbeginn zu beurteilen, dann erneut nach drei Jahren. Anschließend folgen Beurteilungen im Fünf-Jahres-Rhythmus, außer es erfolgt zwischenzeitlich eine Höhergruppierung. Dann beginnt der Beurteilungsturnus von zweimal drei Jahren und dann alle fünf Jahre erneut. Diese Regelung gilt künftig nun für alle angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, für Kirchenbeamte bleibt es bei der bisherigen, sich am Staat orientierenden Regelung. Von größerer Bedeutung ist die Beurteilung

nicht zuletzt für Quereinsteiger, die nach den Anlagen A oder B des ABD Teil B, 4.1. eingruppiert werden. Diese Lehrkräfte haben in der Regel einen sogenannten Bewährungsaufstieg und werden nach einer bestimmten Zeit höhergruppiert. Voraussetzung dafür ist aber eine Beurteilung, die mindestens mit der Bewertungsstufe „Leistung, die den Anforderungen voll entspricht – VE“ abgeschlossen wird.

Ludwig Utschneider

## Münchner Relpäd-Ausbildung verlängert

Die Diözesanleitung der Erzdiözese München und Freising hat entschieden, die zweite Ausbildungsphase nach dem Bachelor-Abschluss in Religionspädagogik und kirchlicher Bildungsarbeit von zwei auf drei Jahre zu verlängern. Im Zuge dieser Verlängerung war es erforderlich, die Dienstordnungen für Gemeindefereferenten und –referentinnen sowie die der Religionslehrkräfte anzupassen. Starten wird die verlängerte Ausbildung im September 2015. In dem zusätzlichen

ersten Jahr, in der Erzdiözese „Berufseinführung-Grundlegung“ genannt, müssen die Beschäftigten noch keinen eigenverantwortlichen Religionsunterricht erteilen. Eingruppiert sind sie in die Entgeltgruppe 9.

Manfred Weidenthaler

**Mehr in München - längere  
Ausbildung der Religions-  
pädagogen in der Erzdiözese  
München und Freising möglich.**

Foto: H. E. Balling / pixello.de



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



**Lehrkräfte an KIRCHLICHEN  
SCHULEN,  
zuständig für ganz Bayern**  
Arthur Langlois 0 15 77/2 04 70 33  
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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

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

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

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

**Diözese Passau**  
Andreas Nock 085 61/91 81 23  
Elisabeth Weinzierl 08 51/8 79 79

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

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

## KODA-Mitarbeiterseite



### Freistellungsjahr – auch Schulleiter können damit rechnen.

Foto: Bernd Kasper /  
pixello.de

## Sabbatical auch für Schulleiter

### Früherer Übergang in den Ruhestand möglich

Schulleiterinnen und Schulleiter wird es freuen – der Freistaat Bayern hat seine Bekanntmachung über das Freistellungsjahr für Beschäftigte an staatlichen Schulen im Februar 2015 geändert. War es bislang ausgeschlossen, dass Schulleiterinnen und Schulleiter und deren Vertreterinnen und Vertreter ein sogenanntes Sabbatjahr nehmen konnten, wird diesen nun unter bestimmten Voraussetzungen ein

Freistellungsjahr ermöglicht. Für den Fall, dass die beantragte Freistellung direkt vor dem gesetzlichen Ruhestand oder dem Antragsruhestand erfolgen soll, kann künftig auch eine Schulleiterin beziehungsweise Schulleiter oder deren Vertreterinnen und Vertreter ein solches „Sabbatical“ genehmigt bekommen.

Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen ist die staatliche Regelung Grundlage für das Sabbatjahr, die eigentliche ABD-Regelung zum Freistellungsjahr, die unter anderem variabler in den Ansparphasen ist, greift für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen nicht. Mehr Informationen zum Freistellungsjahr für Lehrkräfte finden Sie auch im KODA Kompass Nummer 49.

Ludwig Utschneider

Ihre Vertreter und Vertreterinnen der KODA-Mitarbeiterseite erreichen Sie unter:

[nachname@kodakompass.de](mailto:nachname@kodakompass.de)

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

## Impressum

KODA Kompass

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

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe

### Herausgeber- und Autorenanschrift

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

Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

### Redaktionsanschrift

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

### Redaktion

Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Hans Reich, Angelika Rihm, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Dorothea Weitz, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau.

Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

### Redaktionsleitung

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

**Satz und Foto:** Ludwig Utschneider

**Preis:** 10 Euro pro Jahr

### Abo-Verwaltung, Druck und Auflage

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

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

## Narkose

Bei einer anstehenden Operation fürchten sich viele Betroffene vor der Narkose. Doch diese Bedenken sind unbegründet, Anästhesien sind heute sanft und sicher.

- In Deutschland werden jährlich ca. 12 Millionen Narkosen durchgeführt
- Bis zum Einschlafen dauert es meist deutlich weniger als eine Minute
- Dauer und Tiefe der Betäubung werden genau auf den Patienten und die Operation abgestimmt
- Ein Erwachen während einer Operation ist nahezu ausgeschlossen und kann medikamentös verhindert werden

Das Ziel einer Narkose ist es, das Bewusstsein und Schmerzempfinden des Patienten auszuschalten. So sind viele Operationen überhaupt erst durchführbar. Ein oder mehrere Medikamente werden verabreicht, mit denen der Patient für die erforderliche Zeit in einen nicht erweckbaren Zustand versetzt wird. Dies ist auch der wesentliche Unterschied zum Lokal- und Regionalanästhesieverfahren, bei dem die Schmerzausschaltung über die Blockade von Nervenfasern nur einzelne Bereiche des Körpers umfasst.

Zum Vorgespräch einer Operation gehört eine umfassende Aufklärung. Hier ist es auch sehr wichtig, alle möglichen Einflussfaktoren zu benennen. Neben Krankheiten sind Medikamente, auch Präparate aus der Pflanzenmedizin und Nahrungsergänzungsmittel ebenso anzugeben, wie Genussgifte wie Nikotin und Alkohol, da sie die Wirkung von Narkosemitteln beeinflussen können.

Vor Beginn der Operation wird mit der Vorbereitung auf die Anästhesie begonnen. Die Herztätigkeit und der Blutdruck werden überwacht, es wird eine Infusion als Vorbereitung auf die Medikation gelegt und der Sauerstoffgehalt des Blutes wird überprüft.

Während der Operation werden alle wichtigen Körperfunktionen computerunterstützt überwacht. Dies ist eine Kernaufgabe des Anästhesisten, der im Bedarfsfall mit Medikationen auf alle Erfordernisse während einer Operation reagieren kann.

Mit dem Abschluss des Eingriffs wird durch den Anästhesisten die Gabe von Anästhetika beendet, das sogenannte Ausleiten. Der Patient erwacht, nachdem die Wirkstoffe abgebaut sind. Die postoperative Überwachung im Anschluss an die Operation und Narkose erfolgt bei Routineeingriffen im Aufwachraum, bei schwer erkrankten Patienten u. U. auf der Intensivstation. Eine wichtige Aufgabe der postoperativen Überwachung ist die Schmerztherapie und soweit erforderlich die Weiterführung von Regionalanästhesieverfahren.

Übrigens – es gibt für Kinder eine Reihe an Büchern, die sich mit den Themen Krankenhaus, Narkose und Operation befassen. Diese können dazu beitragen, den kleinen Patienten Ängste zu nehmen und ihre Operation zu verstehen.

Mit der kirchlichen Höherversicherung in den Tarifen 820 K und 820 K Plus haben Sie für den Fall eines Krankenhausaufenthaltes gut vorgesorgt. Sie können die Klinik frei wählen, ebenso die Behandlung durch einen Chefarzt. Im 2-Bettzimmer finden Sie die nötige Ruhe für eine schnelle Genesung.

Weitere Informationen unter: [www.vkb.de/kirchen](http://www.vkb.de/kirchen)

### Weitere Informationen zum Thema Narkose

finden Sie auch im Internet unter:  
[www.versicherungskammer-bayern.de/narkose](http://www.versicherungskammer-bayern.de/narkose)



## Auf den Punkt gebracht

Alle Berufe

### „33 Grad im Büro – gibt es hitzefrei?“

Die Sommerzeit beginnt, in manchen Büros nimmt die Hitze zu. Vielfach tauchen bei den Beschäftigten Fragen auf, die im ersten Moment humorvoll wirken, aber einen ernsten Hintergrund haben: Gibt es bei tropisch anmutender Hitze im Büro hitzefrei oder muss der Chef doch nur ein kühlendes Eis spendieren? Grundsätzlich ist zu fragen, wie weit in so einem Fall die Fürsorgepflicht des Dienstgebers geht.

Nur bedingt geregelt!

Im Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) ist nur ein Anspruch auf Erschwerniszulage geregelt, der sich jedoch ausdrücklich auf „extreme, nicht klimabedingte Hitzeeinwirkung“ bezieht. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) verpflichtet im Paragraph 618 (Pflicht zu Schutzmaßnahmen) dagegen den Dienstgeber, die Arbeitsräume so einzurichten, dass der oder die Beschäftigte „gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet“. Auch das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet in Paragraph 3 (Grundpflichten des Arbeitgebers) sehr allgemein den Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, dass Sicherheit und Gesundheit für die Beschäftigten gewährleistet sind.

Welche Anforderungen Arbeitsräume unter anderem erfüllen müssen, geben dann die „Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)“ vor. So wird in der 2010 in Kraft gesetzten Arbeitsstättenregel ASRA 3.5 eine „gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur“ vorgeschrieben. Die Lufttemperatur in Arbeitsräumen soll dabei plus 26 Grad Celsius nicht überschreiten. Passiert dies doch, „soll“ der Dienstgeber entsprechende Maßnahmen ergreifen. Überschreitet die Raumtemperatur 30 Grad Celsius, wird aus dem „Soll“ ein „Muss“! Der Raum darf über 35 Grad Raumtemperatur nicht mehr oder nur noch mit Schutzkleidung oder entsprechenden Vorkehrungen genutzt werden. Welche Maßnahmen jedoch der Dienstgeber treffen muss, ist nicht konkret geregelt.



**Hitzefrei zur Sommerzeit? Dieses Thema wird im Arbeitsrecht nur bedingt aufgegriffen.**

Foto: Katharina Wieland Müller / pixello.de

Außentemperatur unerheblich

Entscheidend ist dabei jedoch die Raumtemperatur, nicht die Außentemperatur, so steht es zumindest in den ASR. Diese sehen auch einen Vorrang von technisch-organisatorischen Maßnahmen vor personenbezogenen Maßnahmen vor. Deshalb sollte der Arbeitgeber entsprechende vorbereitende Schutzmaßnahmen, etwa an Oberlichtern, Fenstern und Glasfronten treffen, so dass die Beschäftigten nicht direkter Sonneneinstrahlung ausgesetzt sind. Schwangere und stillende Mütter können verlangen, bereits bei Temperaturen, die den Sollwert (26 Grad Celsius) überschreiten, ihre Tätigkeit an einem anderen Ort auszuüben, gegebenenfalls sogar für diesen Zeitraum von der Arbeit freigestellt zu werden. Für die übrigen Beschäftigten ist die Überschreitung des Sollwerts kein Grund zur Arbeitsverweigerung. Sie können aber natürlich jederzeit den Dienstgeber um Abhilfe bitten. Die Beschäftigten sind sogar zur Meldung nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, wenn unmittelbare, erhebliche Gefahr für Sicherheit und Gesundheit droht. Überschreitet jedoch die Raumtemperatur 35 Grad Celsius und kann oder will der

Dienstgeber dem nicht abhelfen, können die Beschäftigten unter Umständen prüfen lassen, ob auf Basis des Paragraph 273 BGB die Arbeit verweigert werden kann. Da der Gesundheitsschutz eine wichtige Aufgabe der Mitarbeitervertretung (MAV) ist, sollte sie in einem solchen Fall ebenfalls zu Rate gezogen werden.

Kreative Ideen gefragt

Mittlerweile gibt es in einigen Diözesen interne Regelungen für den Fall hoher Temperaturen. Vom Servieren kostenloser Getränke, Bereitstellen von Ventilatoren oder Luftbefeuchtern bis hin zu verkürzter Kernarbeitszeit am Nachmittag. Im Einvernehmen zwischen Dienstgebern und Mitarbeitervertretungen werden hier vor Ort im Normalfall kreativ Möglichkeiten gefunden, hohen Temperaturen zu trotzen und trotzdem gute Arbeitsleistungen zu bringen. Denn „alle sitzen in einem Boot“ oder besser gesagt in einem Büro, die Dienstgeber sind also genauso betroffen wie die Beschäftigten. Hitzefrei oder ein kühlendes Eis können die Beschäftigten aber nicht erwarten.

Josef Glatt-Eipert