

KODA empfiehlt Zuschuss zur Kinderbetreuung

Arbeitgeber entscheidet – unterschiedliche diözesane Richtlinien zu erwarten

Die Mitarbeiterseite der KODA wollte einen tariflichen Anspruch auf einen Zuschuss zur Kinderbetreuung. Die Dienstgeberseite wollte dieses Thema auf Ebene der freiwilligen betrieblichen Leistungen belassen. Nach einem Vermittlungsverfahren beschloss die „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“ nun eine Empfehlung für einen Zuschuss.

Zuschüsse zur Kinderbetreuung sind in doppelter Hinsicht attraktiv. Sie stärken Familien finanziell, zumindest in einem Teilbereich und für eine gewisse Zeit. Darüber hinaus sind solche Zuschüsse steuer- und sozialversicherungsfrei, so dass das Geld zu 100 % bei den Familien ankommt.

Die Dienstgeberseite der KODA war nicht grundsätzlich gegen Zuschüsse.

Sie wollte aber keinen neuen tariflichen Anspruch im kirchlichen Tarifrecht ABD schaffen. Die Dienstgeberseite argumentierte, dass auch private Arbeitgeber derartige Zuschüsse allenfalls freiwillig und auf betrieblicher Ebene gewähren würden.

Soziales ist mehr als eine Zugabe

Die Mitarbeiterseite hielt dagegen, dass familiengerechte und soziale Regelungen im kirchlichen Dienst keine bloße freiwillige Zugabe seien. Die KODA habe sich zudem auf ausdrückliche Anregung der bayerischen Generalvikare mit der familiengerechten Gestaltung des ABD befasst. Eine familiengerechte und soziale Ausgestaltung gehört nach Auffassung der Mitarbeiterseite zum unverzichtbaren

Kernbestand kirchlichen Tarifrechts. Die Frage „Zuschüsse zur Kinderbetreuung – ja oder nein“, sei daher in der KODA zu entscheiden. >>>

Themen

- 2-3 **Entgelterhöhung: zweite Runde**
2,35 % mehr ab Februar
- 4 **Entgeltgruppen 2 und 3: Stufe 6 auf Antrag**
Begrenzung für „Angestellten-Tätigkeiten“ aufgehoben
- 9 **MAV-Wahlen 2017**
Ab März sind in allen Einrichtungen neue Vertretungen zu wählen



Thomas Plaßmann

Sie warten schon auf einen KODA Kompass zur neuen Entgeltordnung?

Ein ausführlicher KODA Kompass zur neuen Entgeltordnung ist in Vorbereitung. Die Änderungen im Eingruppierungsrecht sind so umfangreich, dass es noch einige Wochen dauern wird, alle juristischen Details zu klären.

Der KODA Kompass zur neuen Entgeltordnung wird voraussichtlich bis Anfang März bei Ihnen sein.

Kirche ist anders – und warum Pfarrer und Pfarrgemeinderat keine natürlichen Feinde sind

Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

arbeiten Sie in einer Einrichtung ohne Mitarbeitervertretung? Dann sind Sie in großer Gesellschaft – hunderte kirchliche Einrichtungen haben in Bayern keine Mitarbeitervertretung (MAV).

Die Gründe der Beschäftigten, warum sie keine MAV wählen, reichen von „Bei uns regelt jeder selbst seine Dinge, wir brauchen keine Vertretung.“ bis „Was denkt wohl der Pfarrer/Vorstand/Geschäftsführer, wenn wir eine Mitarbeitervertretung wählen?“.

Übersehen wird dabei, dass kirchliche Einrichtungen anders funktionieren als private Wirtschaftsunternehmen.

Alle in einer kirchlichen Einrichtung Tätigen tragen gemeinsam dazu bei, den Sendungsauftrag der Kirche zu erfüllen. So steht es zumindest in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes.

Und dazu gehört auch, dass die Beschäftigten im Rahmen der „Mitarbeitervertretungsordnung“ Mitverantwortung übernehmen. Ohne MAV ist eine kirchliche Einrichtung schlicht unvollständig. Nicht anders als eine Pfarrei ohne Pfarrgemeinderat.

Bischöfe wiederholen solche Dinge regelmäßig. Richtig ernst zu nehmen scheint man das aber nicht überall.

Vielleicht lässt sich das im MAV-Wahljahr 2017 ändern? Ob es sich ändert, hängt auch von Ihnen ab.

Ach ja, was sagt der Pfarrer/Vorstand/Geschäftsführer, wenn Sie eine MAV gründen? Haben Sie ihn denn schon gefragt? Richtig ist, dass es in der Privatwirtschaft teure Managerseminare gibt zum Thema „So verhindere ich die Wahl eines Betriebsrats.“ Sie werden vorzugsweise von Leuten besucht, die glauben, Arbeitgeber und Arbeitnehmer seien natürliche Feinde.



Manfred
Weidenthaler,
Chefredakteur
dieser Ausgabe

In der Kirche ist das nicht das Thema und kann nicht das Thema sein. Die von den Bischöfen erlassene „Mitarbeitervertretungsordnung“ (MAVO) stellt klar fest, dass Mitarbeitervertretungen zu bilden sind – sofern die Einrichtung mindestens fünf Beschäftigte hat (§ 1a MAVO). Und in Paragraph 10 ist geregelt, wie der Dienstgeber die Bildung einer MAV unterstützt.

Hier tickt Kirche einfach anders als Privatwirtschaft – oder besser gesagt, anders als manche Teile der Privatwirtschaft.

Eine Pfarrei ohne Pfarrgemeinderat ist unvollständig – und kann ihre Arbeit nicht in dem Umfang und der Qualität leisten, die vorgesehen ist. Niemand würde auf die Idee kommen, im Pfarrgemeinderat den offiziell gewählten Feind des Pfarrers zu sehen – hoffentlich.

Ebenso absonderlich ist es, in der Mitarbeitervertretung den gewählten Feind des Dienstgebers erblicken zu wollen.

Einen Haken hat die Sache mit der Mitarbeitervertretung allerdings: Sie als Beschäftigte müssen einen Wahlausschuss bilden, Kandidaten und Kandidatinnen finden, sich vielleicht selbst in dem Gremium engagieren... Das kostet Mühe und Arbeit.

Aber es lohnt sich. Es lohnt sich für Ihre Einrichtung und für Ihre Kolleginnen und Kollegen. Das ist jedenfalls meine persönliche Erfahrung nach 16 Jahren MAV-Tätigkeit.

Es grüßt Sie freundlich

Manfred Weidenthaler
Manfred Weidenthaler

PS: Die Infos zur Gründung einer MAV finden Sie in diesem Heft ab Seite 9.

➤➤➤ Nachdem die Dienstgeberseite eine tarifliche Regelung endgültig abgelehnt hatte, rief die Mitarbeiterseite den Vermittlungsausschuss der Kommission an.

Das Vermittlungsergebnis wurde letztlich mit großer Mehrheit von der KODA beschlossen. An Stelle einer Regelung kam allerdings eine Empfehlung heraus. „Wirklich zufrieden sind wir damit nicht“, so Hans Reich, Sprecher der Mitarbeiterseite. „Das Thema ist wieder auf die Ebene des einzelnen Arbeitgebers geschoben worden.“ Immerhin, so Reich, sind die kirchlichen Einrichtungen jetzt gehalten, sich mit dem Thema auseinander zu setzen.

Das letzte Wort hat der Träger

Die Mitarbeitervertretungen und die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAGen) sind

Ab Februar 2, Zweite Stufe der Entgelterhöhung

Entgelterhöhungen werden im Bereich des kirchlichen Tarifrechts ABD automatisch und zeitgleich vom kommunalen öffentlichen Dienst übernommen – sofern die KODA nichts anderes beschließt.

In Kommunen und Kirche steigen die Entgelte ab Februar 2017 um 2,35 Prozent. Die Erhöhungen sind der zweite Teil der 2016 vereinbarten Entgeltanpassung. Auch viele Zulagen werden wieder erhöht. Die Entgeltgruppe 9 ist seit Januar in die Entgeltgruppen 9a bis 9c aufgespalten. Näheres im nächsten KODA Kompass.

Die Entgelte der Auszubildenden steigen je nach Ausbildungsjahr zwischen 2,86 und 3,38 Prozent: erstes Jahr 918,26 Euro, zweites Jahr 968,20 Euro, drittes Jahr 1014,02 Euro, viertes Jahr 1077,59 Euro.

Die Entgelte der Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer erhöhen sich ebenfalls um 2,35 Prozent. Die Kraftfahrer-Entgelttabelle ist unter www.onlineABD.de in den Anlagen zum ABD Teil B, 5. veröffentlicht.

Die Entgelte der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen werden derzeit im Rahmen der Entgelttrunde der Länder verhandelt.

Manfred Weidenthaler

gefordert, sich in die Auseinandersetzung um das Thema einzubringen. Die KODA-Mitarbeiterseite erhofft sich einen offenen und fruchtbaren Dialog in dieser Frage.

Das letzte Wort hat allerdings der Träger der Einrichtung. Gegen den Willen des Arbeitgebers gibt es auch in Zukunft keine Zuschüsse zur Kinderbetreuung.

Manche gehen schon voran

Einige kirchliche Arbeitgeber sind vorangegangen. So werden den Beschäftigten der Erzdiözese München und Freising und ihrer Kirchenstiftungen schon seit einigen Jahren bis zu 75 Euro Kinderbetreuungszuschuss pro Monat gewährt.

Beschäftigte, die noch keinen Zuschuss erhalten, können zumindest nachfragen, wie ihr Dienstgeber mit der KODA-Empfehlung umgehen will.

Manfred Weidenthaler

Im Wortlaut:

Empfehlung der Kommission für eine freiwillige Gewährung eines Kinderbetreuungszuschusses an alle Rechtsträger

Die Katholische Kirche als Dienstgeber fühlt sich in besonderer Weise der Förderung der Familie und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet. In diesem Bereich sind schon wichtige Dinge umgesetzt worden. Es bestehen jedoch noch ungenutzte Handlungsspielräume.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der Bay. Diözesen („Kommission“) den das ABD anwendenden Rechtsträgern, ihren Beschäftigten als freiwillige Leistung für Unterbringung, Betreuung und Verpflegung eines noch nicht schulpflichtigen Kindes in einer Kindertagesstätte oder einer vergleichbaren Einrichtung gem. § 3 Nr. 33 EStG einen Kinderbetreuungszuschuss zu gewähren.

Um die Umsetzung zu erleichtern, hält es die Kommission für sinnvoll, wenn die Diözesen geeignete Rahmenrichtlinien für ihren Bereich formulieren.



Foto: Gerd Altmann/pixello.de

35 % mehr Entgelt für alle

ng tritt in Kraft

Entgelttabelle – allgemeiner Bereich						
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15Ü	-	5.587,43	6.193,36	6.767,42	7.150,14	7.239,42
EG 15	4.380,63	4.860,31	5.038,90	5.676,72	6.161,47	6.480,39
EG 14	3.967,32	4.401,04	4.656,17	5.038,90	5.625,72	5.944,61
EG 13	3.657,34	4.056,62	4.273,50	4.694,43	5.281,25	5.523,65
EG 12	3.279,57	3.635,65	4.145,91	4.592,40	5.166,46	5.421,59
EG 11	3.168,10	3.508,11	3.763,23	4.145,91	4.700,83	4.955,97
EG 10	3.056,61	3.380,51	3.635,65	3.890,80	4.375,54	4.490,35
EG 9c	2.965,63	3.219,42	3.523,40	3.750,73	4.091,71	4.239,46
EG 9b	2.711,10	2.994,70	3.143,33	3.546,35	3.865,28	4.120,39
EG 9a	2.711,10	2.964,89	3.143,33	3.546,35	3.636,31	3.865,28
EG 8	2.543,89	2.808,91	2.932,80	3.044,26	3.168,10	3.246,12
EG 7	2.387,86	2.635,53	2.796,54	2.920,41	3.013,29	3.099,99
EG 6	2.343,24	2.586,00	2.709,84	2.827,51	2.908,02	2.988,53
EG 5	2.249,11	2.480,74	2.598,39	2.716,05	2.802,74	2.864,67
EG 4	2.142,59	2.363,07	2.511,69	2.598,39	2.685,09	2.735,85
EG 3	2.109,19	2.325,89	2.387,86	2.486,92	2.561,25	2.629,35
EG 2Ü	2.019,98	2.226,84	2.301,15	2.400,23	2.468,33	2.519,14
EG 2	1.953,10	2.152,51	2.214,44	2.276,39	2.412,58	2.555,04
EG 1	-	1.751,25	1.780,97	1.818,14	1.852,79	1.941,97

– Sozial- und Erziehungsdienst						
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.610,85	3.731,18	4.212,65	4.573,72	5.115,35	5.446,34
S 17	3.251,68	3.580,74	3.971,91	4.212,65	4.694,07	4.976,93
S 16Ü			3.905,72	4.333,00	4.597,81	
S 16	3.169,89	3.502,52	3.767,30	4.092,27	4.453,35	4.670,01
S 15	3.053,02	3.370,09	3.610,85	3.887,67	4.333,00	4.525,56
S 14	3.049,42	3.335,53	3.603,06	3.875,20	4.176,12	4.386,74
S 13Ü	3.067,21	3.300,91	3.601,36	3.842,08	4.142,97	4.293,43
S 13	3.017,97	3.251,68	3.550,65	3.791,35	4.092,27	4.242,71
S 12	2.950,34	3.242,48	3.529,13	3.781,88	4.094,83	4.227,23
S 11 b	2.845,81	3.196,36	3.349,24	3.734,39	4.035,30	4.215,84
S 11 a	2.784,27	3.134,84	3.286,73	3.671,01	3.971,91	4.152,45
S 10	2.714,15	2.994,60	3.134,84	3.550,65	3.887,67	4.164,48
S 9	2.599,20	2.892,66	3.123,23	3.458,61	3.773,03	4.014,09
S 8 b	2.599,20	2.892,66	3.123,23	3.458,61	3.773,03	4.014,09
S 8 a	2.578,24	2.829,77	3.028,90	3.217,56	3.400,97	3.592,24
S 7	2.521,33	2.755,05	2.942,03	3.128,98	3.269,22	3.478,44
S 4	2.369,42	2.632,35	2.795,96	2.906,97	3.012,14	3.175,99
S 3	2.205,83	2.476,93	2.634,10	2.778,42	2.844,45	2.923,32
S 2	2.106,31	2.217,34	2.299,13	2.392,62	2.486,09	2.579,59

Entgeltgruppen 2 und 3 – Stufe 6 auf Antrag

Stufenbegrenzung für frühere „Angestellten-Tätigkeiten“ aufgehoben – rechtzeitig Antrags

Die meisten Beschäftigten in den Entgeltgruppen 2 und 3 konnten bislang nicht in die Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe aufsteigen. Diese Stufenbegrenzung ist für neu eingestellte Beschäftigte mit früheren Angestellten-Tätigkeiten aufgehoben. Alle vor Januar 2017 Eingestellten kommen nur auf Antrag in die Stufe 6.

Arbeiter-Tätigkeiten nicht betroffen

Für Beschäftigte mit früheren Arbeiter-Tätigkeiten, zum Beispiel Reinigungskräfte, ändert sich vorläufig nichts. Für diese Beschäftigten laufen im kommunalen öffentlichen Dienst noch die Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung für handwerkliche Tätigkeiten. Solange diese Verhandlungen nicht abgeschlossen sind, bleibt es auch im kirchlichen Tarifrecht ABD beim Übergangsrecht. Und dieses Übergangsrecht sieht weiterhin Stufenbegrenzungen für einige „Arbeiter-Tätigkeiten“ vor.

Falls Sie nicht sicher wissen, ob Sie eine Arbeiter- oder eine Angestellten-Tätigkeiten ausüben, beachten Sie den Kasten rechts.

Alle in EG 3 und manche in EG 2 profitieren

Bislang war in der Entgeltgruppe 3 für alle „Angestellten-Tätigkeiten“ die Stufe

Alle Beschäftigten mit Angestellten-Tätigkeit können jetzt in die Stufe 6 aufsteigen – sobald sie die 5-jährige Laufzeit in Stufe 5 absolviert haben.

	Stufe 1	Stufe 2 (nach 1 Jahr in Stufe 1)	Stufe 3 (nach 2 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4 (nach 3 Jahren in Stufe 3)	Stufe 5 (nach 4 Jahren in Stufe 4) <i>bislang Endstufe</i>	Stufe 6 (nach 5 Jahren in Stufe 5) <i>nur auf Antrag</i>
EG 3:	2.109,19	2.325,89	2.387,86	2.486,92	2.561,25	2.629,35

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5 <i>bislang Endstufe für viele in EG 2</i>	Stufe 6 <i>auf Antrag</i>
EG 2:	1.953,10	2.152,51	2.214,44	2.276,39	2.412,58	2.555,04

Tabellenwerte Februar 2017

5 die Endstufe. Ein Aufstieg in die Stufe 6 war nicht möglich.

In der Entgeltgruppe 2 war dies unterschiedlich geregelt. Einige stiegen automatisch auf, andere nicht. Manchmal ist die erreichbare Endstufe auf der Entgeltabrechnung vermerkt (siehe Abbildung rechts). Im Zweifel fragen Sie bei Ihrer Bezügestelle nach (Telefonnummer und Anschrift auf der Entgeltabrechnung).

Was Sie tun müssen, um die Stufe 6 zu bekommen

In die Stufe 6 kann aufsteigen, wer mindestens fünf Jahre in der Stufe 5 war. In welcher Stufe Sie sind und wann Ihr nächster Aufstieg erfolgt, können Sie Ih-

rer Entgeltabrechnung entnehmen. Siehe Abbildung rechts.

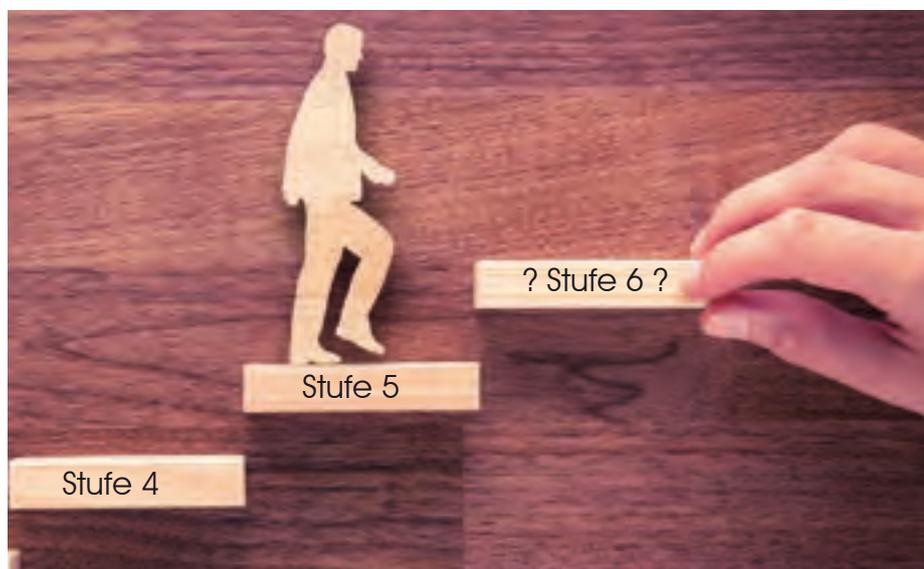
Wer schon fünf Jahre in Stufe 5 ist, bekommt auf Antrag ab Januar mehr Geld

Wer im Januar 2017 die fünf Jahre in Stufe 5 bereits vollendet hat, wird – auf Antrag – sofort höhergestuft. Die Höherstufung erfolgt rückwirkend zum 1. Januar 2017. Die Antragsfrist endet sechs Monate nach Veröffentlichung der Regelung im jeweiligen diözesanen Amtsblatt ([Protokollnotiz zu § 37 Absatz 1 ABD Teil A, 1.](#)). Wer den Antrag bis spätestens Juli 2017 stellt, ist auf der sicheren Seite.

Ausgangsbasis für Höhergruppierung nach der neuen Entgeltordnung verbessern

Viele Beschäftigte – vor allem der Entgeltgruppe 3 – bekommen zusätzlich die Möglichkeit einer Höhergruppierung im Rahmen der neuen Entgeltordnung.

Möglicherweise gehören Sie zu den Beschäftigten, die nicht nur Anspruch auf die Stufe 6 haben, sondern zusätzlich auf Antrag einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet werden. Auch in diesem Fall ist es empfehlenswert, zunächst die Stufe 6 zu beantragen – und dann eine mögliche Höhergruppierung aufgrund der neuen Entgeltordnung. Sie verbessern dadurch die „Ausgangsbasis“ für die Höhergruppierung ([§ 29c Abs. 6 ABD Teil A, 3.](#)). Im nächsten KODA Kompass wird über die neue Entgeltordnung ausführlich berichtet.



Wer keinen Antrag stellt, bleibt auf Stufe 5 stehen – und zwar dauerhaft.

Foto: Jakub Jirsák - Fotolia

rag g stellen

Gegebenenfalls den Antrag auf Vorrat stellen

Wer die Stufe 5 noch nicht erreicht hat oder die erforderlichen fünf Jahre in der Stufe 5 noch nicht vollendet hat, kann eventuell den Antrag „auf Vorrat“ stellen. Damit ist gemeint, dass Sie jetzt bereits beantragen in die Stufe 6 aufzusteigen, sobald Sie die Voraussetzungen erfüllen.

Der Antrag „auf Vorrat“ hat den Vorteil, dass Sie den Termin nicht versäumen können. Für die Höherstufungen gilt, dass der Antrag spätestens 6 Monate nach Vollendung der fünf Jahre in Stufe 5 zu stellen ist.

Wenn Sie den Antrag auf Vorrat stellen, kann die Bezügestelle die Stufenbegrenzung aus Ihrem Datensatz löschen. Sie sollten dann – sobald Sie die Voraussetzungen erfüllen – automatisch in die Stufe 6 aufsteigen. Allerdings gilt immer: Prüfen Sie Ihre Entgeltabrechnung regelmäßig. Wo Menschen und Computer arbeiten, passieren manchmal Fehler. >>>

Üben Sie eine frühere Angestellten-Tätigkeit oder eine frühere Arbeiter-Tätigkeit aus?

Die weitaus größte Beschäftigtengruppe im früheren „Arbeiterbereich“ sind die Reinigungskräfte. Für Reinigungskräfte in der Entgeltgruppe 2 gilt weiterhin, dass die Stufe 5 die Endstufe ist.

Hausmeister und Hausmeisterinnen sind teils nach Arbeiter-, teils nach Angestellten-Regelungen eingruppiert. Bürokräfte fallen immer in den Angestelltenbereich.

Ob jemand dem Arbeiter- oder Angestelltenbereich zugeordnet ist, lässt sich manchmal dem Arbeitsvertrag entnehmen. Steht dort, dass Sie in eine Lohngruppe eingruppiert sind, gehören Sie zum Arbeiterbereich. Steht dort eine Vergütungsgruppe gehören Sie in den Angestelltenbereich. Meist steht im Arbeitsvertrag aber nur eine Entgeltgruppe und diese Information hilft nicht weiter.



Foto: Karin und Uwe Annas - Fotolia

Im Zweifel fragen Sie bei Ihrem Dienstgeber nach. Sind Sie dort laut den Personalakten nach dem Lohngruppenverzeichnis eingruppiert (ABD Teil A, 2.14.), dann gehören Sie zum früheren Arbeiter-Bereich. In allen anderen Fällen zum früheren Angestellten-Bereich.

Wie Ihnen Ihre Entgeltabrechnung weiterhilft

Abrechnung Typ 1, verwendet von den Bezügestellen der Ordinarate München, Passau und Regensburg.

In der oberen Zeile finden Sie

- Ihre Entgeltgruppe (die Bezeichnung „Verg.-gruppe“ ist ein „Überrest“ aus dem früheren Entgeltsystem und sagt nichts darüber aus, ob Sie eine Arbeiter- oder eine Angestellten-Tätigkeit ausüben).
- Ihre aktuelle Stufe.
- Ihre Endstufe. Steht dort die Zahl „05“, gilt für Sie die Begrenzung auf Endstufe 5. Falls Sie einen Antrag stellen und dem Antrag entsprochen wird, muss an dieser Stelle dann „06“ stehen.
- Monat und Jahr, in dem Sie in die nächste Stufe aufsteigen. Steht dort als Platzhalter „99.99“ sind Sie in Ihrer (derzeitigen) Endstufe.

Verg. gruppe	Stufe	Endstufe	Nächste Steigerung	Fallgruppe	02/ 12 52/ 87
03	05	05	99.99		1

Abrechnung Typ 2, verwendet von den Bezügestellen der Ordinarate Augsburg, Bamberg, Eichstätt und Würzburg

Unter „1. Tarif“ finden Sie

- Ihre Entgeltgruppe („Tar-Grp.“)
- Ihre aktuelle Stufe
- Die Zahl der Monate, die Sie bereits in dieser Stufe sind.

Ob für Sie eine Stufenbegrenzung auf Endstufe 5 gilt, ist auf diesen Abrechnungen nicht angegeben.

1. Tarif	Dauer-Beg.	Dauer-End	Tarif	Tarifbezeichn.	B
01.05.15			20010	TVöD VKA	10
Gilt-ab	Gilt-bis	Tar-Grp	Reg	Stf	Monate
01.05.15		3	BYW	05	27
BDA	TZ-Zahl	TZ-Nenn	Arb-Std/-Tag	Arbz-V	5,0000

Manche kommen über die 450 Euro-Grenze

Manche Beschäftigte würden durch den Aufstieg in Stufe 6 die 450 Euro-Grenze überschreiten und sozialversicherungspflichtig werden.

Falls Sie das vermeiden möchten, eröffnet das ABD mehrere Möglichkeiten, um innerhalb der 450 Euro-Grenze zu bleiben. Beachten Sie bitte die Informationen im Kasten rechts.

In fünf Minuten ist der Antrag gestellt

Falls Sie sich entschieden haben und die Stufe 6 in Ihrer Entgeltgruppe erreichen wollen, brauchen Sie nur das Formular auf der rechten Seite auszufüllen und an Ihren Arbeitgeber schicken. Das Formular steht Ihnen auch unter www.kodakompass.de zur Verfügung.

Manfred Weidenthaler

Rechtsgrundlage für die Stufe 6 auf Antrag: § 29c Abs. 5 Satz 1 ABD Teil A, 3.

Geringfügig Beschäftigte – wenn das Geld zuviel wird

Durch den Aufstieg in die Stufe 6 kann es bei geringfügig Beschäftigten zur Überschreitung der 450 Euro-Grenze kommen. Wer das nicht will, kann

- mit seinem Arbeitgeber einen geringeren Stundenumfang vereinbaren (um wieder unter 450 Euro im Monat zu kommen. Auf die Verringerung der Stundenzahl besteht ein tariflicher Anspruch. Setzen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber in Verbindung, falls Sie diese Möglichkeit in Betracht ziehen.)
- oder einen Teil seines Entgelts für die Altersvorsorge in Form der Entgeltumwandlung verwenden. Letzteres geht nur, wenn es sich um ein „erstes Arbeitsverhältnis“ handelt (also nicht um einen Nebenjob).
- auf den Antrag verzichten, ein solcher Verzicht ist dauerhaft,
- auf die Jahressonderzahlung und/oder die besondere Einmalzahlung ganz oder teilweise verzichten, um die Jahresentgeltgrenze nicht zu überschreiten. Ein solcher Verzicht kann rückgängig gemacht werden. (Auf das Tabellenentgelt zu verzichten, ist nicht möglich.)

Rechtsgrundlage: § 24 Abs. 8 ABD Teil A, 1.

Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprechpartner für Ihre Diözese

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 Augsburg
Karin Jörg 08 21/41 85 05
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52
Johannes Reich 083 41/9 08 54 81

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern
Arthur Langlois 0 15 7/72 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 Regensburg
Regina Huber 09 41/7 65 41
Michael Wenninger 087 31/9 16 23

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

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

Email-Adressen der *Dienstnehmervertreter*: nachname@kodakompass.de

Die *Dienstgebervertreter* finden Sie unter www.kodakompass.de in der Rubrik „Dienstgeber“, Kontaktdaten über die Geschäftsstelle.

Die wichtigsten Begriffe

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

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

Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen

Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. Die derzeit 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.

KODA Kompass: Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel viermal im Jahr. Für Beschäftigte ist der Bezug kostenfrei.

Antragssteller

Vorname, Nachname

Straße, Hausnummer

Postleitzahl, Ort

gegebenenfalls Personalnummer
(meist auf der Entgeltabrechnung ganz oben)

Telefonnummer, unter der ich tagsüber
für Rückfragen erreichbar bin

Ort, Datum

An den Arbeitgeber

(beziehungswise die personalverwaltende Stelle)

Antrag auf Stufe 6 gemäß § 29c Absatz 5 ABD Teil A, 3.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 und 3, die eine Angestelltentätigkeit ausüben und für die bislang die Stufe 5 Endstufe war, können auf Antrag die Stufe 6 erreichen.

Da ich meines Wissens zu dieser Beschäftigtengruppe gehöre, beantrage ich bei Erfüllung der fünfjährigen Stufenlaufzeit in Stufe 5 die Zuordnung zur Stufe 6.

Soweit ich die Voraussetzungen im Januar 2017 noch nicht erfüllt habe, beantrage ich die Höherstufung zu dem Monat, in welchem ich die Voraussetzungen erfüllen werde.

Ich bitte um Mitteilung, ob meinem Antrag entsprochen wurde.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Was ist schöner, als sein Leben frei und selbstbestimmt genießen zu können?

Solange wir aktiv und gesund sind, können wir uns nicht vorstellen, einmal auf fremde Hilfe angewiesen zu sein. Eine schwere Krankheit oder ein Unfall können dies plötzlich ändern und auch mit zunehmendem Alter steigt das Risiko, ein Pflegefall zu werden.

Viele Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen arbeiten im pflegerischen Bereich und wissen, wie wichtig eine gute Versorgung – auch finanziell – im Pflegefall ist.

In der KODA-Kompass-Ausgabe vom Oktober 2016 wurden die Änderungen der gesetzlichen Pflegeversicherung zum 1.1.2017 vorgestellt. Auch durch diese Änderungen werden die tatsächlich anfallenden Kosten aber nur etwa zur Hälfte gedeckt.

Wir empfehlen, frühzeitig an die eigene Absicherung zu denken.

Unsere private Pflegezusatzversicherung kümmert sich um Sie, wenn Sie selbst es nicht mehr können.

FörderPfleger

Ein wichtiger Baustein in der Pflegeabsicherung mit entscheidendem Vorteil: Zu den eigenen Beiträgen – mindestens 10 Euro im Monat – zahlt der Staat pro Jahr noch einmal 60 Euro dazu. Die Höhe der Leistung ist abhängig vom Alter bei Vertragsabschluss, d. h. je früher Sie sich versichern, desto höher ist die Leistung im Pflegefall. Für den umfassenden Schutz empfehlen wir die Kombination mit unserem Pflorgetarif.

Wussten Sie,

- dass es aktuell bereits 2,7 Mio. Pflegefälle in Deutschland gibt und es 2050 doppelt so viele sein werden?
- dass Frauen doppelt so oft zum Pflegefall werden wie Männer?
- dass Kinder für ihre Eltern haften?



PflegePRIVAT Premium Plus

Ob häusliche oder stationäre Pflege – mit PflegePRIVAT Premium Plus sind beide Bereiche abgesichert.

Sie erhalten vom ersten Tag an Leistungen in allen Pflegegraden. Im Falle einer stationären Pflege sind Sie bereits ab Pflegegrad 2 mit dem vollen Pfl egetagegeld abgesichert. Zusätzlich zu dem monatlichen Tagegeld erhalten Sie eine einmalige Zahlung in Höhe des 100-fachen Tagessatzes (ab Pflegegrad 2).

Kosten Pflegeheim Pflegegrad 4 pro Monat (geschätzt)	3.275 €
Leistung Pflegepflichtversicherung	1.775 €
Eigenanteil	1.500 €
Leistung Förderpflege	420 €
Empfehlung Tagegeld	35 €
Leistung PflegePRIVAT Premium Plus	1.050 €
Einmalzahlung	3.500 €

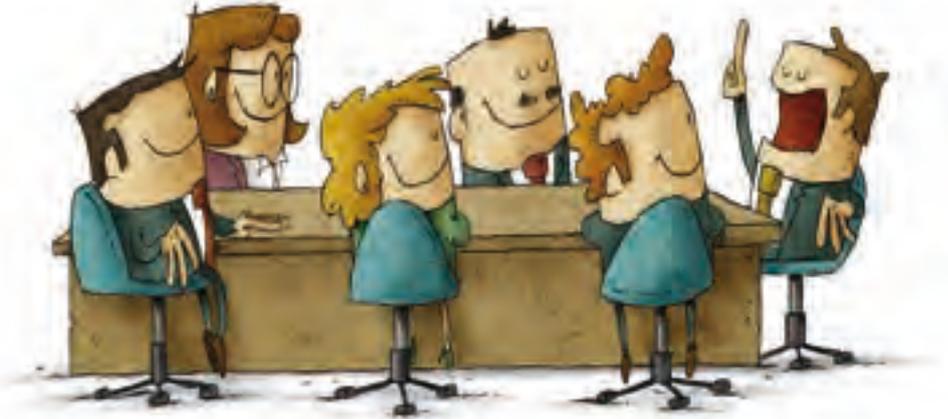
Lassen Sie sich unter (0 89) 21 60-85 05 beraten!
Sie erreichen uns von Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr.

Mitarbeitervertretung wählen wichtig wie nie!

MAV sichert Mitbestimmungsrechte

Im vergangenen September sorgte der emeritierte Papst Benedikt mit seinem Interviewband „Letzte Gespräche“ für viele Diskussionen, auch und gerade im Kreis der kirchlichen Beschäftigten. „In Deutschland haben wir diesen etablierten und hochbezahlten Katholizismus, vielfach mit angestellten Katholiken, die dann der Kirche in einer Gewerkschaftsmentalität gegenüberreten.“ Das machte viele Beschäftigte nachdenklich und betroffen, wäre doch heutzutage Seelsorge ohne die Unterstützung von weltlichen Beschäftigten nur noch schwer möglich. Die Einschätzung ist in einer Zeit, in der sich die katholische Kirche vor dem Hintergrund zurückgehender Katholikenzahlen und dem sich verschärfenden Priestermangel Wandlungsprozessen ausgesetzt sieht, zudem kein beruhigendes Signal. Die kirchlichen Einrichtungen werden auch in den bayerischen Diözesen mittel- und langfristig weiteren Veränderungsprozessen ausgesetzt sein. Genau an dieser Stelle kommt es darauf an, dass die Beschäftigten in den kirchlichen Einrichtungen über eine starke Stimme verfügen, die ihre Rechte vertritt und die Veränderungsprozesse, die kommen werden, auch mitgestaltet. Ungleich problematischer wäre es für die Beschäftigten, wenn es keine Interessensvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort gäbe. Mitarbeitervertretungen (MAV) sind eine wichtige Säule der kirchlichen Dienstgemeinschaft. Eine Einrichtung kann nur davon profitieren, wenn es eine eigene MAV gibt, ob nun im mehrere hundert Beschäftigte zählenden Ordinariat oder in der kleinen Pfarrei mit gerade einmal fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 2017 stehen die nächsten MAV-Wahlen an und die Beschäftigten sollten die Chance wahrnehmen, eine starke Mitarbeitervertretung zu wählen.

Die Besonderheit des kirchlichen Dienstes bringt es mit sich, dass es hier keine Betriebs- oder Personalräte gibt, es sind vielmehr die genannten Mitarbeitervertretungen, die auf der Basis der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung die Aufgabe der Interessensvertretung der Beschäftigten wahrnehmen. In allen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten



Miteinander geht's einfach besser. Von einer guten Mitarbeitervertretung profitieren Beschäftigte und Einrichtung.

Foto: Jr Casas – Fotolia

kann und sollte eine Mitarbeitervertretung vorhanden sein. Es lohnt sich, mit dafür Sorge zu tragen, eine MAV-Wahl durchzuführen – ob es nun schon gute Tradition in der einzelnen Einrichtung ist oder ob es das erste Mal sein wird, dass eine Mitarbeitervertretung gewählt werden soll.

Wenn es um die Umsetzung von Regelungen in der jeweiligen Einrichtung geht, vertritt die zu wählende Mitarbeitervertretung (MAV) die Interessen der Beschäftigten. Dazu zählen unter anderem:

- Maßnahmen zum Wohle von Einrichtungen und Beschäftigten anregen.
- Achten auf das Einhalten des geltenden Arbeitsvertragsrechts.
- Anhörung und Mitberatung zu einrichtungsspezifischen Regelungen bis hin zur rechtzeitigen Beteiligung vor Schließung oder Einschränkung der Einrichtung.
- Zustimmung bei Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Zustimmung bei weiteren persönlichen Angelegenheiten wie der Ein- oder Höhergruppierung und bei Angelegenheiten der Dienststelle (zum Beispiel bei der Einführung von technischen Einrichtungen, die zur Verhaltenskontrolle geeignet sind, wie etwa elektronische Schließanlagen).
- Bemühen um Lösungen bei Meinungsverschiedenheiten in einer Einrichtung.
- Zustimmung zu wesentlichen Änderungen des Beschäftigungsumfangs.
- Zustimmung bei Verbot einer Nebentätigkeit.

- Zustimmung bei Arbeitszeitregelungen.
- Zustimmung bei Arbeitsschutzmaßnahmen.
- Mitberatung bei Änderungskündigungen und bei Beendigungskündigungen.
- Antragsrecht zur Festlegung von Richtlinien zur Urlaubsplanung.
- Weiterleiten von Beschwerden.

Dort, wo die Beschäftigten keine Mitarbeitervertretung wählen, entfallen alle Mitbestimmungsrechte. Das muss den betroffenen Beschäftigten bewusst sein. Die bayerischen Diözesanbischöfe werden auch mit Blick auf das Jahr 2017 wieder zur Wahl von Mitarbeitervertretungen in allen Einrichtungen ab fünf Beschäftigten aufrufen. Zu hoffen wäre, dass sich ein weiterer Aufwärtstrend bei der Neugründung von MAVen abzeichnet. Leider gibt es gerade bei den Pfarreien und Pfarrverbänden bislang zu viele Einrichtungen, die keine Mitarbeitervertretung haben.

Der Dienstgeber ist verpflichtet, Sie bei der Wahl zu unterstützen, das ist bischöfliches Gesetz; aber die Wahl organisieren, kandidieren und wählen, das müssen die Beschäftigten selbst.

Sonderfall Würzburg

In der Diözese Würzburg sind Beschäftigte im Pfarrbüro beim Ordinariat angestellt. Sie wählen bei der Wahl zur Ordinariats-MAV mit. Die übrigen, bei der Kirchenstiftung angestellten Pfarrei-

Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter, können soweit die Kirchenstiftung mindestens fünf Beschäftigte hat, eine eigene Mitarbeitervertretung wählen.

Fahrplan für die MAV-Wahl 2017

Wenn es in Ihrer Pfarrei oder Einrichtung noch keine Mitarbeitervertretung (MAV) gibt, die Voraussetzungen dafür aber gegeben sind, ist der Dienstgeber (Pfarrer, delegierter Kirchenverwaltungsvorstand, Einrichtungsleiter ...) verpflichtet eine Mitarbeiterversammlung zum Thema Wahl einzuberufen.

Sinnvoll ist es, wenn sich bereits vor der Mitarbeiterversammlung jemand aus der Einrichtung kündigt macht:

- Kontakt aufnehmen mit der zuständigen Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen (DiAG) und sich die Unterlagen für die Wahl einer MAV zusenden lassen (Telefonnummern siehe rechte Seite).
- Mit den Kolleginnen und Kollegen in der Einrichtung reden, Fragen sammeln und mit Hilfe der DiAG beantworten.
- Zusammen mit dem Dienstgeber überlegen, ob Sie ein Mitglied des DiAG-Vorstandes zu der Mitarbeiterversammlung einladen wollen. DiAG-Vorstände haben sehr viel Erfahrung in Sachen MAV-Wahl und können die Arbeit enorm erleichtern.
- Wenn Ihre Pfarrei zu einer größeren Seelsorgeeinheit wie einem Pfarrverband oder einer Pfarreiengemeinschaft gehört, zusammen mit Ihrem Dienstgeber überlegen, ob Sie eine gemeinsame MAV mit den anderen Pfarreien bilden wollen – das bietet sich überall dort an, wo die Pfarreien auch sonst eng zusammenarbeiten und/oder es vielleicht auch schon einen gemeinsamen Pfarrer gibt.

Und dann braucht es natürlich noch Kandidatinnen und Kandidaten. Keine Angst, Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter müssen nicht alles können und alles machen, was möglich ist. Denn eine MAV, die nicht alles kann und alles macht, ist allemal noch sehr viel besser als gar keine MAV.

Sollte in Ihrer Einrichtung bereits eine MAV bestehen, so ist die nächste Wahl im Wahlzeitraum vom 1. März bis 30. Juni 2017 durchzuführen. Für Einrichtungen mit bis zu 20 Beschäftigten kann das vereinfachte Wahlverfahren durchgeführt werden. Um die Wahl kümmert sich dann die MAV.

Ludwig Utschneider

EIN BEISPIEL

Der folgende Zeitplan bezieht sich auf Einrichtungen mit mehr als 20 Beschäftigten und in denen bereits eine MAV besteht. Bei der Terminplanung ist der Ablauf der Amtszeit der „alten“ MAV zu beachten.

Möglicher Zeitplan (möglicher Wahltermin 4. Mai 2017; innerhalb des Wahlzeitraums kann die MAV natürlich auch einen anderen Wahltermin festlegen):

- MAV legt spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit den Wahltermin fest, also spätestens am 23. März 2017.
- MAV bestimmt gleichzeitig den Wahlausschuss (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die selbst nicht zur Wahl stehen wollen).
- Der Dienstgeber muss bis spätestens 30. März 2017 dem Wahlausschuss die Liste der wahlberechtigten Beschäftigten vorlegen, anschließend überprüft der Wahlausschuss diese Liste und legt sie spätestens vier Wochen vor der Wahl (6. April 2017) für mindestens eine Woche aus.
- Wahlausschuss ruft danach dazu auf, Wahlvorschläge einzureichen und überprüft diese Wahlvorschläge.
- Spätestens am 27. April 2017 müssen



Foto: clipdealer

die Wahlvorschläge vom Wahlausschuss bekanntgegeben werden.

- Am 4. Mai 2017 wird dann die Wahl durchgeführt. Am selben Tage noch erfolgen die Auszählung der Stimmen und die Bekanntgabe des Wahlergebnisses.
- Spätestens eine Woche nach der Wahl müssten mögliche Wahlanfechtungen eingereicht werden, bis dahin hat sich auch die neue MAV zu konstituieren und der Wahlausschuss muss den Dienstgeber über die neu gewählte MAV informieren.

Weitere Informationen erhalten Sie über Ihre DiAG, die auch eine umfangreiche Wahlmappe zur Verfügung stellt, die Ihnen die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der MAV-Wahl 2017 erleichtert.

Impressum

KODA Kompass

Organ der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerischen Regional-KODA)

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayerischen Beamtenkrankenkasse/Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenanschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg

Tel.: 0821/31 66-89 82 Fax: 0821/31 66-89 89
info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
Fax: 0 80 34/7 08 98 61
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: Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.) und Ludwig Utschneider

Gestaltung: Manfred Weidenthaler

Preis: 10 Euro pro Jahr

Abo-Verwaltung
Geschäftsstelle der Regional-KODA, Kontakt siehe Herausgeberanschrift
Abo-Bestellung auch unter
www.kodakompass.de, Rubrik „Zeitschrift“

Druck und Auflage
Sensor Druck, Augsburg
Auflage: 62 500

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

Die Kontaktdaten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 6

MAV auf einen Blick

Wie viele Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter sind zu wählen?

Die Zahl der Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter hängt von der Zahl der Beschäftigten in der Einrichtung ab:

- 5 bis 15 Beschäftigte = 1 Person
- 16 bis 50 Beschäftigte = 3 Personen
- 51 bis 100 Beschäftigte = 5 Personen
- 101 bis 200 Beschäftigte = 7 Personen ...

Auch 450 Euro-Kräfte zählen bei der Wahl als Beschäftigte.

Ausgeschlossen sind leitende Angestellte und in den Pfarreien Geistliche.

Ob Leiterinnen und Leiter von Kindertagesstätten in die MAV gewählt werden können, lässt sich nach entsprechenden Urteilen der kirchlichen Arbeitsgerichte nicht mehr eindeutig sagen. Es wird im Einzelfall zu prüfen sein, ob entsprechende Leitungspersonen in Kindertageseinrichtungen gemäß § 8 Absatz 2 MAVO (Mitarbeitervertretungsordnung) in Personalangelegenheiten, bei denen der MAV ein Beteiligungsrecht zusteht, selbständig intern abschließende und verantwortliche Entscheidungen treffen und damit in einen Interessenkonflikt geraten können. Die entsprechende Regelung lautet: „Nicht wählbar sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbstständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Abs. 2 Nr. 3 genannten Personalangelegenheiten befugt sind.“

Kindertagesstätten sind in der Regel Teil der Pfarrei, zwischenzeitlich gibt es aber auch, unter anderem in der Erzdiözese München und Freising, eigene diözesane KiTa-Verbände. Manchmal sind sie auch Teil eigener Rechtsträger. In der Diözese Würzburg gehören die Kindertagesstätten zur Caritas. Dort, wo sie zur Pfarrei



Mitarbeitervertreter sein darf gelernt werden. Jeder Mitarbeitervertreter und jede Mitarbeitervertreterin hat Anspruch auf drei Wochen MAV-Schulung.

Foto: contrastwerkstatt – Fotolia

gehören, wählen die Beschäftigten eine Mitarbeitervertretung gemeinsam mit den übrigen Pfarrei-Beschäftigten.

Besonderer Kündigungsschutz und MAV-Schulungen

Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter müssen manchmal unangenehme Dinge vertreten. Deshalb haben sie einen besonderen Status. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit weder bevorzugt noch benachteiligt werden und sie dürfen nur in besonderen Fällen gekündigt werden.

Um ihre Aufgaben kompetent erfüllen zu können, haben sie Anspruch auf insgesamt drei Wochen MAV-Schulungen innerhalb der vierjährigen Amtsperiode.

Selbstverständlich ist MAV-Arbeit dem Dienst gleichgestellt, das heißt MAV-Arbeit zählt als Arbeitszeit.

Und wenn trotzdem keine MAV gewählt wird?

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Bildung einer Mitarbeitervertretung zu unterstützen. Erzwingen kann und muss er die Wahl nicht. Wenn die Beschäftigten keine MAV wählen, dann entfallen aber auch sämtliche Mitbestimmungsrechte, die gemäß MAVO der MAV zustehen.

Ludwig Utschneider

Details nachlesen

Hier können nur einige Aspekte des Mitarbeitervertretungsrechts angerissen werden. Die aktuelle Mitarbeitervertretungsordnung für Ihre Diözese erhalten Sie von Ihrer DiAG.

Hilfestellung bei der MAV-Gründung geben die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften

DiAG A Augsburg
Martin Lieble
0821 / 31 66-85 33
diag-mav-a.augsburg@gmx.de

DiAG C Augsburg (für die MAVen des Schulwerks der Diözese Augsburg)
Markus Ott
0821 / 317 54 14 (privat)
diag-mav-c-augsburg@mariastern.net
www.diag-mav-c-augsburg.de

DiAG Bamberg
Thomas Müller
0951 / 502 20 20
diag-mav@erzbistum-bamberg.de
www.diag-mav-bamberg.de

DiAG A Eichstätt
Sylvia Grüner
08421 / 30 69
sylvia-gruener@t-online.de

DiAG A München
Charlotte Hermann
089 / 21 37-17 46
089 / 23 22 54 02
diag-mav-a@eomuc.de
www.diag-mav-a-muenchen.de

DiAG A Passau
Andreas Nock
08561/ 91 81 23
andreas.nock@bistum-passau.de

DiAG A Regensburg
Bernhard Hommes
0941 / 597 -10 51 bzw. -14 53
bhommes.reg@bistum-regensburg.de

DiAG A Würzburg
Dorothea Weitz
0931 / 38 66 57 10
mav@bistum-wuerzburg.de
www.mav.bistum-wuerzburg.de

DiAG C Würzburg (für die anderen MAVen im ABD-Bereich)
Elisabeth Graser-Ullrich
06026 / 76 49
eule-graser@t-online.de
www.diag-mavc.bistum-wuerzburg.de

Wahlaufruf der Diözesanen Arbeits- gemeinschaften der Mitarbeitervertretungen

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Wahlen gibt es immer wieder und manchmal wird über Wahlen mit unerwartetem Ausgang noch lange geredet. Wahlen sind das Fundament für die demokratische Teilhabe am politischen Geschehen und nicht selten die einzige Möglichkeit „mitzureden“. Für die Beschäftigten innerhalb der katholischen Kirche bietet sich nicht zuletzt durch die alle vier Jahre stattfindenden Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen die Chance, aktiv in die Ausgestaltung der Dienstgemeinschaft einzugreifen. Wahlen legitimieren demnach auch die Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter, damit sie im Rahmen ihrer Tätigkeit in einer Mitarbeitervertretung aktiv daran teilhaben können, die Arbeitsbedingungen zu beeinflussen.

Nun stehen die nächsten Mitarbeitervertretungswahlen (MAV-Wahlen) vor der Tür: Ab März 2017 werden in den bayerischen (Erz-)Diözesen Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen Einrichtungen gewählt. Grund genug, schon jetzt auf diese Wahl hinzuweisen, die Suche und Diskussion um geeignete Kandidatinnen und Kandidaten einzuleiten und nicht zuletzt für eine große Wahlbeteiligung zu werben.

Die MAV-Wahl bietet allen die Gelegenheit, sich für ihre jeweilige Einrichtung und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu engagieren, dort Verantwortung zu übernehmen und mitzugestalten. Wir appellieren an Sie, dafür zu sorgen, dass auch in Ihrer Einrichtung dieses Mal eine Mitarbeitervertretung gewählt wird – suchen Sie Bewerberinnen und Bewerber, kandidieren Sie selbst oder engagieren Sie sich im Wahlausschuss.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung verzichten auf die von den Bischöfen gewollte Mitgestaltung der Dienstgemeinschaft, auf Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten, die in Zukunft immer wichtiger werden. Demografischer und gesellschaftlicher Wandel sowie die sich verschärfenden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen machen auch vor kirchlichen Einrichtungen



nicht halt. Daher ist es umso wichtiger, dass die Mitarbeitervertretungen stark und zahlreich sind, um auf dem Boden des so genannten Dritten Wegs innerhalb der Kirche die Interessen der Beschäftigten bestmöglich zu wahren und zu vertreten.

Der einheitliche Wahlzeitraum für die (Erz-)Diözesen im Bereich der Bayerischen Bischofskonferenz geht vom 1. März bis zum 30. Juni 2017. Wegen der besseren Werbemöglichkeiten für dieses Instrument der Mitbestimmung haben die bayerischen DiAGen den 4. Mai 2017 als gemeinsamen Wahltag für ihren Bereich vorgeschlagen.

In jeder kirchlichen Einrichtung, zum Beispiel einer Pfarrei, die mindestens 5 Beschäftigte hat, ist eine Mitarbeitervertretung (MAV) zu wählen, so schreibt es die Mitarbeitervertretungsordnung

(MAVO) vor. Die 5 Beschäftigten können auch in Teilzeit beschäftigt sein, selbst geringfügig Beschäftigte zählen mit. Hat eine Pfarrei zum Beispiel einen Kindergarten, gehören die dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich dazu. In den bayerischen (Erz-)Diözesen ist sogar die Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung für mehrere kleinere Einrichtungen oder Pfarreien (zum Beispiel auf Pfarrverbandsebene) möglich.

Also: Nur Mut – wir, die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG) in Bayern, unterstützen Sie bei der Durchführung der Wahl und bei Ihrer Tätigkeit als Mitarbeitervertretung! Wir hoffen auf viele neue und alte Mitarbeitervertretungen und zahlreiche Kandidatinnen und Kandidaten, die sich zur Wahl stellen; wir wünschen uns eine hohe Wahlbeteiligung und rechnen mit viel Interesse zum

Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie der kirchlichen Einrichtungen und Dienstgemeinschaften.

Für die bayerischen DiAGen

Martin Lieble, DiAG A Augsburg
Wilfried Olesch, DiAG B Augsburg
Markus Ott, DiAG C Augsburg
Thomas Müller, DiAG Bamberg
Sylvia Grüner, DiAG A Eichstätt
Gisela Hirsch, DiAG B Eichstätt
Charlotte Hermann, DiAG A München
Werner Schöndorfer, DiAG B München
Andreas Nock, DiAG A Passau
August Bastl, DiAG B Passau
Bernhard Hommes, DiAG A Regensburg
Franz Heger, DiAG B Regensburg
Dorothea Weitz, DiAG A Würzburg
Sebastian Zgraja, DiAG B Würzburg
Elisabeth Graser-Ullrich,
DiAG C Würzburg