

Der neue Rad-Geber

KODA setzt Rahmen für Jobrad-Angebote

Jetzt heißt es aufsteigen und in die Pedale treten. Die Bayerische Regional-KODA hat den Beschluss gefasst, in das ABD die neue Regelung aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Kommunen zu übernehmen, um die Entgeltumwandlung zum Zwecke des Dienstfahrrad-Leasings zu ermöglichen. In den Tarifverhandlungen war es vor allem die Arbeitgeberseite, die dieses neue Angebot

auf den Verhandlungstisch gelegt hatte und die Gewerkschaften davon überzeugte, eine entsprechende Regelung zu vereinbaren. Angesichts der Neuartigkeit dieser Regelung wurde vereinbart, nach knapp zwei Jahren zu prüfen, ob dieses Angebot von Arbeitgebern wie Beschäftigten angenommen wurde. Was dies nun für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst bedeutet, lesen Sie ab Seite 4. *Ludwig Utschneider*



Karikatur: Thomas Plabmann

Themen

- 3 Tarifeinigung 2020**
Altersteilzeit, vermögenswirksame Leistungen, Prämie für Mitarbeit im öffentlichen Gesundheitsdienst
- 4 Bitte aufsteigen**
Jobrad-Regelung übernommen
- 8 Personalkarussell in Würzburg**
*Abschied von Thomas Lorey
Begrüßung von Kathrin Pfeil*
- 9 Missbrauch und Prävention**
Überarbeitung der arbeitsrechtlichen Regelungen
- 10 SEJ statt SPS**
Ausbildung des erzieherischen Personals erhält neue Form
- 11 Mitarbeiterparkplatz**
Mögliche Ansprüche von Beschäftigten
- 13 Schwierige Verhandlungen der Tarifverträge für die Länder**
Auswirkungen auf kirchliche Beschäftigte an Hochschulen, Förderschulen und kirchlichen Schulen
- 13 KODA-Wahlergebnis 2018 endgültig**
Apostolische Signatur weist Wahlanfechtung ab
- 16 Systembetreuer an Schulen**
Zusätzliche Anrechnungsstunde für das Schuljahr 2021/2022

Ein Virus und seine Folgen für unser Tarifrecht

**Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!**

Allerorten verspürt man in diesem Sommer Erleichterung – die Monate des strengen Lockdowns mit Ausgangsbeschränkungen, Home-Office-Pflicht und massiven Einschränkungen des öffentlichen Lebens sind vorbei. Viele Beschäftigte gewöhnen sich allmählich wieder daran, regelmäßig in die Arbeit zu fahren, anstatt zuhause am Wohnzimmertisch das Laptop zu starten und von dort aus die beruflichen Aufgaben zu erledigen. Drei Pandemie-Wellen liegen hinter uns und es folgt, so die zwischenzeitliche Hoffnung, keine weitere.

An dieser Stelle darf der Blick darauf gerichtet werden, welche Folgen Covid-19 – so die offizielle Bezeichnung der Weltgesundheitsorganisation WHO für die durch das Corona-Virus ausgelöste Krankheit – für das kirchliche Arbeitsvertragsrecht in den bayerischen Diözesen hatte.

Eine erste und massive Zäsur war seit März 2020 die Änderung der Arbeitsweise unserer Kommission. Von heute auf morgen waren Präsenzsitzungen nicht mehr möglich, um die Verhandlungen zwischen der Dienstgeber- und der Mitarbeiterseite zu führen. Nutzten die Kommissionsmitglieder anfänglich Telefonkonferenzen für die Beratungen, konnten ab Mai 2020 auch zunehmend Videokonferenzen durchgeführt werden. Nun den Gesprächspartner zumindest wieder zu sehen, war eine Verbesserung. Gleichwohl ersetzen diese Besprechungsformen keine persönlichen Treffen und Vollversammlungen. Ab Herbst, so die derzeitigen Planungen, sollte die Kommissionsarbeit wieder in einen normalen Präsenzmodus zurückkehren.

All das mag für Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, weniger von Bedeutung sein, betraf es doch vor allem die Arbeitsweise der Kommission. Wichtiger war aber, dass die Bayerische Regional-KODA trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen Handlungsfähigkeit bewies. Wir brachten Neues auf den Weg, um kirchlichen Einrichtungen in Zeiten der Pandemie

das Fortkommen zu erleichtern. Noch vor dem öffentlichen Dienst der Kommunen stand unsere eigene Regelung zur Umsetzung der Kurzarbeit. Diese Regelung war Voraussetzung, um dieses Instrument im kirchlichen Bereich nutzen zu können. Gerade Tagungshäuser waren von den Lockdown-Maßnahmen massiv betroffen und sind es zum Teil noch heute. Die Hoffnung ist groß, dass eine erneute Verlängerung dieser Regelung, wie zuletzt im Herbst 2020 geschehen, unnötig wird.

Mittelbar ist auch der Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes der Kommunen vom Oktober 2020 ein Kind der Corona-Pandemie. Ins ABD sind die wesentlichen Ergebnisse der Tarifeinigung neben der Entgelterhöhung, die der Automatik unterliegt, übernommen worden. Die Erhöhungsschritte sind allerdings vergleichsweise niedrig ausgefallen, wenn man sie mit denen der Vorjahre vergleicht. Die Corona-Pandemie hatte und hat deutliche Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte und damit auch auf das Volumen, das bei Tarifverhandlungen für Entgeltsteigerungen zur Verfügung steht.

In den kommenden Monaten stehen die Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes der Länder an. Und auch hier wird sich zeigen, in welchem Maße der Tarifabschluss unter der Corona-Pandemie zu leiden hat. Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen der Länder haben unmittelbar Auswirkungen auf kirchliche Beschäftigte an Hochschulen, an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung sowie auf Lehrkräfte der weiteren kirchlichen Schulen.

Damit aber nicht genug – die Corona-Pandemie hat in vielen Diözesen und kirchlichen Einrichtungen den Druck erhöht, sich auf die kommenden Jahre und Jahrzehnte einzustellen, die vor allem von einem spürbaren Rückgang der Einnahmen geprägt sein werden. Die Zahl der Menschen, die Kirchensteuern zahlen, geht deutlich zurück und dies auch in stark katholisch geprägten Regionen Bayerns. Die 2019 von der Deutschen Bischofskonferenz veröffentlichte Studie „Projektion 2060“ geht davon aus, dass die katholische Kirche in den nächsten 40 Jahren knapp 48 Prozent ihrer Mitglieder verlieren wird. Derartige Veränderungen, die jetzt schon einsetzen, werden auch Veränderungen bei den Beschäftigungsmöglichkeiten in der Kirche mit sich bringen. Dabei öffnet



**Ludwig Utschneider,
Chefredakteur
dieser Ausgabe**

sich ein Spannungsfeld, das einerseits von Einsparforderungen geprägt sein wird, andererseits aber von der Notwendigkeit, qualifiziertes Personal für die weiterhin sehr wichtigen Aufgaben der Kirche zu gewinnen oder es zu halten. Und das bei einem demografiebedingt größer werden den Fachkräftemangel. Es entwickeln sich demnach auch für die Bayerische Regional-KODA spannende Zeiten.

Wir werden uns auch weiterhin dafür stark machen, den Beschäftigten im kirchlichen Bereich stimmige tarifliche Rahmenbedingungen bieten zu können.

Mit freundlichen Grüßen

Ludwig Utschneider

Weitere Tarif-Häppchen

Ergänzende Beschlüsse im Rahmen der Übernahme der Tarifeinigung des öffentlichen Dienstes

Am Ende war es doch noch ein längerer Weg, ehe die Kommission die weiteren Inhalte der Tarifeinigung des öffentlichen Dienstes der Kommunen vom Oktober 2020 in das ABD übernehmen konnte. Über die Einzelheiten informieren wir an dieser Stelle.

Prämie für an Gesundheitsämter Abgestellte

Einzelne Beschäftigte wurden seit Beginn der Corona-Pandemie als Aushilfen an die Gesundheitsämter abgestellt. Diese Beschäftigten erhalten als „Dankeschön“ für ihre Bereitschaft und ihren Einsatz eine Corona-Sonderprämie. Die Zahlung beträgt 50 Euro für jeden Monat, in dem sie überwiegend zur Bewältigung der Pandemie eingesetzt waren. Die Auszahlung erfolgt rückwirkend für die Einsatzzeiten seit März 2020.

Mehr möglich bei vermögenswirksamen Leistungen

Beschäftigte haben auf Grundlage der einschlägigen Bestimmungen in § 23 ABD Teil A, I. Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Bislang war hier

ein fester Betrag, nämlich 6,65 Euro pro Monat für Vollzeit-Beschäftigte geregelt. Neu ist nun, dass diese 6,65 Euro einen Mindestbetrag darstellen. Was kann das zur Folge haben? Der Arbeitgeber kann auch höhere Beträge als vermögenswirksame Leistungen ausbezahlen oder zum Beispiel bei Teilzeitbeschäftigten den vollen Betrag von 6,65 Euro gewähren, was aufgrund der bisherigen Regelung so nicht möglich war.

Keine Änderung bei der besonderen Einmalzahlung

Als 2005 die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes der Kommunen den Einstieg in eine teilweise leistungsorientierte Bezahlung eröffneten, musste sich auch die Bayerische Regional-KODA mit der Frage beschäftigen, ob künftig Teile des Entgelts als Leistungsentgelt ausgeschüttet werden sollen. Damals wie heute war die Antwort klar: nein. Folge war die im § 18a ABD Teil A, 1. normierte Regelung, wonach Jahr für Jahr die für das Leistungsentgelt vorgesehenen Mittel als jährliche besondere Einmalzahlung gleichmäßig an die Beschäftigten ausgeschüttet werden. Um dieses bewährte System nicht aufzugeben, verzichtete die

Kommission nun darauf, ein Ergebnis aus dem öffentlichen Dienst zu übernehmen: nämlich die Möglichkeit, Teile des für das Leistungsentgelt vorgesehenen Volumens für weitere Leistungen wie zum Beispiel Fahrkostenzuschüsse, Kinderbetreuungszuschüsse oder Gesundheitsangebote zu nutzen. Viele kirchliche Arbeitgeber leisten in diesen Feldern bereits Zusätzliches und machen eine Tätigkeit bei der katholischen Kirche dadurch attraktiver.

Verlängerung für die Altersteilzeit

Beschlossen ist nun auch, dass die Regelung zur Altersteilzeit (ABD Teil D, 6a. – Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR) verlängert wird und zwar aktuell bis 31. Dezember 2022. Zugleich hat sich die Kommission darauf verständigt, die besonderen Bestimmungen im ABD hinsichtlich der Altersteilzeit für schwerbehinderte Beschäftigte aufrecht zu erhalten. Nachdem die Gewährung von Altersteilzeit unter anderem an eine Quote beim jeweiligen Arbeitgeber gekoppelt ist (maximal 2,5 Prozent der Beschäftigten haben einen tariflichen Anspruch auf Altersteilzeit), hatte die Bayerische Regional-KODA eine eigene Quote für die schwerbehinderten Beschäftigten festgelegt, um diesen den Weg in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis zu erleichtern (siehe KODA Kompass Nr. 67, November 2017).

*Manfred Weidenthaler /
Ludwig Utschneider*



Fahrkostenzuschüsse auch jetzt schon möglich – zusätzliche Leistungen für Beschäftigte sind bei vielen kirchlichen Arbeitgebern besser als im öffentlichen Dienst der Kommunen. Foto: Martin Gebhardt / pixelio.de



Künftige Platznot vor dem Ordinariat? Jobrad-Angebote können mehr Beschäftigte zum Umsteigen auf das Fahrrad bewegen.

Foto: Grey59 / pixelio.de

Droht eine Drahtesel-Invasion?

Weg frei für Fahrrad-Leasing im kirchlichen Bereich

Die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA) hat in der Mai-Vollversammlung den Weg frei gemacht, damit kirchliche Arbeitgeber künftig im Rahmen einer Entgeltumwandlung Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Jobrad-Angebote unterbreiten können. Damit übernimmt die Kommission den einschlägigen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Kommunen für den ABD-Bereich. Der Arbeitgeber würde auf Grundlage der neuen Regelung Fahrräder leasen und diese Räder dann interessierten Beschäftigten zur Verfügung stellen. Dabei ist auch die private Nutzung durch die Beschäftigte oder den Beschäftigten erlaubt. Im Gegenzug zahlen die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter monatliche Leasingraten in Gestalt der Entgeltumwandlung.

Ein Kann, aber kein Muss

Im Mittelpunkt der Regelung (ABD Teil D, 16.) steht die Öffnung für einzelvertragliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten, monatliche Entgeltbestandteile für den Zweck der Bereitstellung eines Dienstfahrrads umzuwandeln. Die Regelung befristet die Dauer einer entsprechenden Vereinbarung auf maximal 36 Monate. Eine vorzeitige Kündigung einer solchen Vereinbarung ist nur aus wichtigem Grund möglich. Die oder der Beschäftigte muss aber eine solche Vereinbarung einer Entgeltumwandlung für ein Jobrad wollen und zugleich muss auch der Arbeitgeber ein entsprechendes Angebot unterbreiten. Verpflichtet werden kann der Arbeitgeber dazu nicht. Wenn sich ein Arbeitgeber dazu entschließt, entsprechende Leasing-Angebote zu machen, muss er dies aber

grundsätzlich allen seinen Beschäftigten ermöglichen und kann dies nicht auf bestimmte Beschäftigtengruppen oder einzelne Einrichtungsteile beschränken.

Keine Regel ohne Ausnahme

Es können aufgrund der Regelung nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen möglichen Anspruch auf ein Jobrad geltend machen. Im Geltungsbereich der Regelung wird definiert, dass ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis Grundlage für eine entsprechende Vereinbarung sein muss. Das Jobrad-Angebot ist außerdem nicht für folgende Beschäftigtengruppen vorgesehen: Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten, geringfügig Beschäftigte sowie Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Außerdem greift diese Regelung nicht unmittelbar für Beschäftigte bei Orden, sofern für sie gemäß ABD die einschlägigen Handels- beziehungsweise Handwerkstarifverträge Anwendung finden. Wenn diese Tarifverträge allerdings eine Öffnung für entsprechende Formen der Entgeltumwandlung vorsehen beziehungsweise sie nicht ausdrücklich ausschließen, ist ein vergleichbares Angebot auch für diese Beschäftigten möglich.

Bevor es losgehen kann

Wenn ein Arbeitgeber grundsätzlich den Weg für entsprechende einzelvertragliche Vereinbarungen in Sachen Jobrad eröffnet, müssen vor der ersten Fahrt mit dem neuen, vom Dienstgeber geleasteten und dann der Mitarbeiterin beziehungsweise dem Mitarbeiter bereitgestellten Fahrrad einige Vorgaben erfüllt sein (siehe Kasten unten).

Nicht ohne Vereinbarung

Die neue ABD-Regelung sieht unter anderem zwingend vor, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin beziehungsweise Arbeitnehmer eine Überlassungsvereinbarung geschlossen wird. Darin sind zum Beispiel Vorgaben zu den Rechten und Pflichten des Leasingnehmers oder der Leasingnehmerin aufzunehmen, außerdem Informationen zum Überlassungsgegenstand (unter anderem das Fahrrad und gegebenenfalls Zubehör) sowie zur zulässigen Nutzung (zum Beispiel die Möglichkeit zur Nutzung des Fahrrads durch Angehörige). Nach Ablauf der Leasingzeit kann das Fahrrad im Regelfall zum Restwert gekauft werden, ansonsten geht es an den Leasinggeber zurück. Dies sollte gegebenenfalls Gegenstand der Vereinbarung sein.

Grenzwert 7000 Euro

Neben dem geleasteten Fahrrad kann der Dienstgeber noch weitere Bestandteile zum Gegenstand der Überlassungsvereinbarung machen. Die Regelung benennt unter anderem ergänzende Versicherungen oder fahrradspezifisches Zubehör. Die dafür anfallenden Kosten wirken sich dann auch auf den monatlichen Betrag aus, der im Rahmen dieser Entgeltumwandlung das Bruttoentgelt



Kirche und Fahrrad – Dienstrad-Leasing bringt beide stärker zusammen.

Foto: Dieter Schütz / pixello.de

reduziert. Der Arbeitgeber kann Fahrräder anbieten, die inklusive Zubehör den Wert von 7000 Euro nicht überschreiten. Bezugsgröße ist dabei die unverbindliche Preisempfehlung eines Händlers oder Herstellers einschließlich der anfallenden Umsatzsteuer.

Interessierte Beschäftigte sollten darüber hinaus im Blick haben, dass die Überlassung eines Dienstfahrrads im Rahmen der Entgeltumwandlung einen geldwerten Vorteil darstellt und am Ende auch steuerlich berücksichtigt werden muss. Aktuell sind 0,25 Prozent des Fahrradwertes (Maßstab ist die unverbindliche Preisempfehlung) während der Leasing-Laufzeit steuerlich geltend zu machen. Sollte am Ende das Fahrrad zum Restwert übernommen werden, ist dies ebenfalls steuerlich zu berücksichtigen, wobei pauschal ein Restwert von 40 Prozent des ursprünglichen Preises angesetzt wird.

Nicht mehr als ein Rad

Im Übrigen gibt die neue Regelung auch vor, dass jede Beschäftigte beziehungsweise jeder Beschäftigte im Rahmen dieser Bestimmung nur jeweils ein Fahrrad leasen kann. Damit wird ausgeschlossen, dass beispielsweise für nahe Angehörige weitere Räder im Rahmen einer solchen Regelung geleast werden. Das Angebot richtet sich ausschließlich an die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter.

Ausgestaltung vor Ort

Im ABD ist mit dieser Neuregelung ein Rahmen geschaffen worden, um das Leasen von Jobrädern zu ermöglichen. Nun kommt es darauf an, dass Arbeitgeber vor Ort entsprechende Angebote schaffen. Um der Dienstgemeinschaft in den Einrichtungen eine passgenaue Regelung zu ermöglichen, hat die Kommission ergänzend beschlossen, dass Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen entsprechende Dienstvereinbarungen abschließen können. Weitere Details können innerhalb des Rahmens dieser Regelung auf die örtlichen Gegebenheiten übertragen werden. Ähnlich wie die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst wird sich die Kommission spätestens Ende 2022 Zeit nehmen und prüfen, inwiefern sich dieses neuartige Instrument zur Entgeltumwandlung bewährt hat und ob im Arbeitsvertragsrecht gegebenenfalls Anpassungen erfolgen müssen. Aber jetzt heißt es erst einmal: aufsitzen und abfahren.

Ludwig Utschneider

Vor der ersten Fahrt – notwendige Voraussetzungen

- Festlegen eines monatlichen Betrags zur Entgeltumwandlung aus dem Bruttoentgelt.
- Gegenstand der Entgeltumwandlung: ein vom Dienstgeber geleastes Fahrrad (auch Pedelecs / E-Bikes mit Hilfsantrieb, der nur bis 25 km/h unterstützt; gemäß § 63a Straßenverkehrszulassungsordnung) und zusätzlich gegebenenfalls entsprechendes Zubehör.
- Der Arbeitgeber überlässt der oder dem Beschäftigten dieses Fahrrad für die dienstliche und private Nutzung.

Jobrad – pro und contra

Überaus kontrovers diskutierte die Mitarbeiterseite über die Notwendigkeit, den Tarifvertrag zum Fahrradleasing in das ABD zu übernehmen. Um diese unterschiedlichen Sichtweisen auch an dieser Stelle abzubilden, kommentieren zwei Redakteure des KODA Kompass die neue Regelung zum Fahrradleasing für kirchliche Beschäftigte.

Kommentar

Jobrad – ökologisch, nachhaltig, steuer- und sozialversicherungs-frei: ein Super-Schnäppchen?

von Josef Glatt-Eipert

Welch ein Super-Schnäppchen, habe ich im ersten Moment gedacht, als die Öffnungsklausel geschaffen wurde, Entgelt im Rahmen des Fahrradleasings umzuwandeln.

Nachdem ich seit Jahren mehr mit dem Rad unterwegs bin als mit dem Auto, habe ich mir das ökologisch erscheinende „Schnäppchen“ doch genauer angesehen und das Kleingedruckte gelesen.

Klar wurde mir schnell, dass ich bei meinem etwa 5000 Euro teuren Rad über drei Jahre mit monatlich 138 Euro brutto und entsprechendem Netto weniger rechnen

müsste. Das für das Leasing umgewandelte Entgelt wäre steuerfrei, super! Den geldwerten Vorteil müsste ich natürlich trotzdem versteuern. Leider können beim Biken auch Stürze nicht ausgeschlossen werden. Was ist, sollte mal Schlimmeres passieren und ich für ein halbes Jahr ausfallen? Dann habe ich wohl Pech gehabt, denn das Krankengeld, das ich erhalten würde, wäre durch die Entgeltumwandlung niedriger, im Falle einer notwendigen anschließenden Rehabilitationsmaßnahme natürlich auch das Übergangsgeld. Dies betrifft alle Lohnersatzleistungen, da diese sich aus dem

letzten, durch das Leasing niedrigeren Netto berechnen. Betrachte ich das „Super-Schnäppchen“ auch noch als ehrenamtlicher Versichertenberater der Rentenversicherung, prüfe ich natürlich gleich, was mir bei einem entsprechenden Leasing für die Rente durch die Lappen gehen würde. Ich bin leicht schockiert, da es bei dem Rad, das ich gerne

haben will, monatlich etwa 4 Euro weniger Rente ausmachen würde. Das klingt wenig. Sollte ich jedoch nur annähernd so alt werden wie meine Oma (97 Jahre) oder wie meine Mutter (im Moment 94 Jahre), habe ich schon einen Großteil für das nächste Rad angespart, wahrscheinlich dann ein Pedelec!

Neben den nicht vollständig aufgezählten finanziellen Nachteilen tun sich für mich weitere nebensächliche Fragen auf. Könnte ich das geleaste Rad überhaupt meinen Kindern – wenn sie gerade nach Hause kommen – ausleihen, wenn es nicht im Vertrag ausdrücklich geregelt ist? Wahrscheinlich nicht, da das Angebot auf die Person der oder des Beschäftigten zugeschnitten ist. Als Mountainbiker kommt eine weitere Herausforderung hinzu. Kann mir der Arbeitgeber vertraglich vorschreiben, welches Rad ich leasen kann, etwa nur ein straßenverkehrstaugliches mit entsprechender Ausstattung? Fällt ein Mountainbike, das von der Grundausstattung her dem nicht entspricht, überhaupt darunter? Die dafür notwendigen Nachrüstteile (Licht, Klingel, usw.) wären – vor allem beim Mountainbiken – nicht gerade vorteilhaft und könnten durch das lose Anbringen eher zum Diebstahl einladen. Darum fahre ich doch lieber – wie seit sieben Jahren – weiter mit meinem selbstgebautes Rad aus Bambus in die Arbeit, soweit nicht Homeoffice angesagt ist und ich nach Arbeitsende zum Mountainbiken gehe.

Das neue Mountainbike, aus ökologischen Gründen natürlich ohne Motor, habe ich bereits bei meinem Kleinsthändler um die Ecke bestellt. Dieser freut sich und gibt mir gleich noch einen Preisnachlass, verschiedenes Zubehör und die Wartung für das nächste Jahr kostenlos dazu. Denn er hat sicher nichts von den Leasingverträgen, die wohl von vielen Arbeitgebern eher mit den großen Händlern abgeschlossen werden. Kurz gesagt: Jobradleasing – ein „nettes“ Angebot, bei dem der Blick ins Kleingedruckte dringend empfohlen ist. Doch ein Schnäppchen sieht für mich anders aus. Ich selbst würde damit auch nicht mehr und ökologischer Rad fahren.

Der Entgeltumwandlung im Rahmen des Jobradleasings habe ich trotzdem zugestimmt. Denn je nach individueller Lebenssituation sollte jede und jeder Beschäftigte selbst entscheiden können, ob das „Schnäppchen“ für sie oder ihn interessant ist, oder nur für den Arbeitgeber und die Leasinganbieter.



Biker ohne Jobrad-Leidenschaft. Josef Glatt-Eipert weist auf kritische Aspekte der neuen Regelung hin. Foto: Bastian Eipert



Auf dem Weg zur Arbeit am St.-Irmengard-Gymnasium in Garmisch-Partenkirchen. Ludwig Utschneider lässt öfters das Auto stehen und nutzt das Fahrrad. Foto: Ludwig Utschneider

Kommentar

Der Einstieg ist geschafft

von Ludwig Utschneider

Tarifverhandlungen leben davon, dass sich beide Verhandlungspartner am Ende aufeinander zubewegen. Die neue Regelung zum Leasing von Fahrrädern hat gerade den Gewerkschaften viel Bewegung abverlangt, waren es doch die Arbeitgeber, die die Möglichkeit der Entgeltumwandlung für Leasing-Räder in den Tarifabschluss aufnehmen wollten. Nun ist der Einstieg erreicht und die Möglichkeit geschaffen, dass Arbeitgeber entsprechende Vereinbarungen anbieten. Bis eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter auf das neue Fahrrad steigt, sind zwei wesentliche Voraussetzungen zu erfüllen: der Arbeitgeber muss seinen Beschäftigten entsprechende Angebote unterbreiten wollen und die einzelne Mitarbeiterin und der einzelne Mitarbeiter müssen wollen – mehr Freiwilligkeit geht nicht. Jetzt geht es darum, dieser Jobrad-Idee eine Chance zu geben. Viele Beschäftigte fragen seit Jahren danach, ob auch die katholische Kirche als Arbeitgeber bereit ist, den gesetzlich geschaffenen Rahmen der Steuerfreiheit (§ 3, Nr. 37 Einkommensteuergesetz) für Jobräder zu nutzen. Fehlte bislang der tarifliche Rahmen im ABD, ist diese Schwachstelle nun beseitigt. Die betrieblichen Partner vor Ort – Arbeitgeber und Mitarbeitervertre-

tungen – sollten nun beraten, ob und unter welchen Rahmenbedingungen ein solches Angebot in der jeweiligen Einrichtung geschaffen werden kann. Durch die Öffnung des Themas für Dienstvereinbarungen ist der Boden bereitet, damit auf betrieblicher Ebene eine runde Sache aus dem Fahrrad-Leasing werden kann.

Der Gesetzgeber verband mit der Steuerfreiheit nicht zuletzt das Ziel, mehr Beschäftigte auf ihrem täglichen Weg von und zur Arbeit auf eine umweltfreundlichere Variante umzuleiten. Es mutet schon seltsam an, dass jahrzehntelang die spritfressenden und CO₂-intensiven Dienstfahrzeuge steuerlich bevorzugt waren und es auch heute noch sind, zugleich aber ökobewusstere Angebote wie das Leasen von Fahrrädern gerade von Gewerkschaften wie ver.di lange Zeit bekämpft wurden.

Je nach Höhe der Leasingrate, die auf den Gesamtzeitraum hin zu betrachten ist, reduzieren sich anteilig die Ansprüche auf einzelne Sozialleistungen. Andererseits wird gerade den mittleren und unteren Entgeltgruppen damit überhaupt erst der Weg eröffnet, ein gutes Fahrrad oder E-Bike finanziert zu bekommen und ein solches erstmals nutzen zu können. Selbstverständlich wäre es besser für die Beschäftigten, wenn

diese Jobrad-Entgeltumwandlung keine Auswirkungen auf spätere Sozialleistungen hätte. Gleichwohl haben Beschäftigte auch in anderen Situationen dies einzukalkulieren, klassischerweise bei der Elternzeit und dem Bezug von Elterngeld. Wer als Vater in Elternzeit geht, ohne dass bei ihm in der gesetzlichen Rentenversicherung Kindererziehungszeiten angerechnet werden, wird am Ende weniger Rente erhalten. Das setzt sich auch für den Bereich der Zusatzversorgung fort. Aber dies ist es den Beschäftigten, die sich für das Elterngeld entscheiden, auch wert.

Die Tarifvertragsparteien und auch die beiden Seiten in der Kommission waren sich einig, nach einer knapp zweijährigen Phase zu überprüfen, ob und in welcher Weise sich diese neue Regelung bewährt hat und ob möglicherweise nachgebessert werden muss. Wenn am Ende erreicht ist, dass mehr Beschäftigte ihr Kfz stehen lassen und sich mit dem Fahrrad auf den Weg in die Arbeit machen, dann ist auch gesamtgesellschaftlich etwas erreicht. Hier als kirchliche Arbeitgeber dabei zu sein und nicht hinterherzufahren, wenn der Zug (oder besser das Jobrad) schon am Rollen ist, wäre eine erstrebenswerte Option. In diesem Sinne – aufsteigen und losfahren!

Fairer und engagierter Verfechter des Dritten Weges

Ordinariatsrat Thomas Lorey verabschiedet

Im Jahr 2002 begann Ordinariatsrat Thomas Lorey seine Tätigkeit als Personalleiter im Bischöflichen Ordinariat Würzburg. Zeitgleich wurde er auch Mitglied der Dienstgeberseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA). Im Jahr 2006 berief ihn die Diözese Würzburg in die Personalwesenkommission (PWK) des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) und ab 2006 war Lorey auch Mitglied der Dienstgeberseite der Zentral-KODA. Er engagierte sich darüber hinaus viele Jahre im Vorbereitungsausschuss der Bayerischen Regional-KODA. Dieses umfangreiche zeitliche und persönliche Engagement in verschiedensten Gremien des Dritten Weges zeigt sehr deutlich, dass Thomas Lorey vom Sinn und von der Wichtigkeit dieser Form des Miteinanders

im Sinne der Dienstgemeinschaft wirklich überzeugt war. Er sah darin während seiner gesamten Zeit als Personalleiter die große Herausforderung und Chance, den Sendungsauftrag und das Selbstverständnis der Kirche auch im Dienst- und Arbeitsrecht widerzuspiegeln.

Eine weitere Besonderheit des Dritten Weges war für ihn die Art und Weise des persönlichen Umgangs miteinander, welchen er selbst authentisch lebte. Paritätisch besetzte Kommissionen können seiner Meinung nach nur dann sinnvolle, einvernehmliche Ergebnisse erreichen, wenn beide Seiten sich gemeinsamen

Zielen unterordnen und alles dafür tun, diese im guten Sinne zu erreichen. Das von ihm gerne zitierte gegenseitige „Geben und Nehmen“ spielte dabei eine ebenso zentrale Rolle wie die von ihm permanent und offen geführte Kommunikation miteinander in einer Haltung von Achtung und Respekt. Er warb beharrlich um das gegenseitige Verständnis beider Seiten und handelte mit Besonnenheit und großer Umsicht. Für Thomas Lorey endete mit dem Beginn der Freistellungsphase seiner Altersteilzeit im Juni 2021 auch seine Mitarbeit in den Tarifkommissionen des Dritten Weges.

Dorothea Weitz

Kathrin Pfeil folgt auf Thomas Lorey

Referentin des Würzburger Generalvikars neu auf Dienstgeberseite

Nach dem Ausscheiden von Thomas Lorey wird Kathrin Pfeil neben Anja Schuler die Diözese Würzburg auf Seiten der Dienstgeber in der Bayerischen Regional-KODA vertreten. Nach anfänglicher anwaltlicher Tätigkeit wechselte sie 2017 ins Bischöfliche Ordinariat Würzburg. Dort begann sie als kirchliche Notarin und Leiterin der Abteilung Notariat. Seit 2018 ist sie Referentin des Generalvikars. Sie gehört inzwischen zum Beraterstab des Bischofs und ist als Ordinariatsrätin auch Mitglied im Allgemeinen Geistlichen Rat des Bistums. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt in der Aufarbeitung des Themas sexueller Missbrauch in der Diözese Würzburg. Seit 2019 ist sie Beisitzerin der Einigungsstelle.

Ralph Stapp



Wechsel in Würzburg – Thomas Lorey (Bild oben) geht in den Ruhestand und Kathrin Pfeil (Bild links) folgt ihm nach.

Fotos: Martin Schweitzer (Foto von Thomas Lorey) / Foto Weber / Repro Markus Hauck (POW) (Foto von Kathrin Pfeil)

Gemeinsam gegen sexuelle Gewalt

Rechte und Pflichten Beschäftigter neu gefasst

Seit einigen Jahren, in letzter Zeit verstärkt, hält das Thema sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen die Kirche in Atem. Wie soll man mit geschehener Schuld umgehen, wie neue Taten verhindern? Wer trägt die Verantwortung? Kann man dieser Institution überhaupt noch trauen? In dieser aufgewühlten Stimmungslage haben die deutschen Bischöfe gemeinsam eine Ordnung zum Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener verabschiedet. Zusätzlich haben sie die Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt neu gefasst.

Diese Ordnungen sollen nach dem Willen der Bischöfe für Kleriker wie auch für Laien, für haupt- wie auch für ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kirche gelten. Selbst können die Bischöfe Kleriker oder Ehrenamtliche und auch kirchliche Arbeitgeber auf ihre Regelungen verpflichten. Damit sie für das Arbeitsverhältnis von Beschäftigten Wirkung entfalten, müssen die Regelungen aber von den zuständigen arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossen werden. Ein Anlauf zu einer bundesweit möglichst einheitlichen Umsetzung über einen Empfehlungsbeschluss der Zentralen Kommission scheiterte dort im vergangenen Dezember denkbar knapp. Und so hat sich die Bayerische Regional-KODA selbst an die Umsetzung gemacht. Dabei lehnte sie sich weitgehend an die bundesweiten Überlegungen an.

Verdacht ohne Furcht melden

Wer in dienstlichen Zusammenhängen Kenntnis von einem Verdacht auf sexuellen Missbrauch von Kindern und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen erhält, soll sich immer an die dafür zuständigen Ansprechpersonen (dies sind im Regelfall die jeweils zuständigen Missbrauchsbeauftragten der Diözesen) wenden. Ist dieser Verdacht durch Tatsachen begründet, besteht hierzu eine arbeitsvertragliche Verpflichtung, deren Missachtung auch arbeitsrechtliche Konsequenzen haben kann. Zum Schutz für die Hinweisgeberinnen und

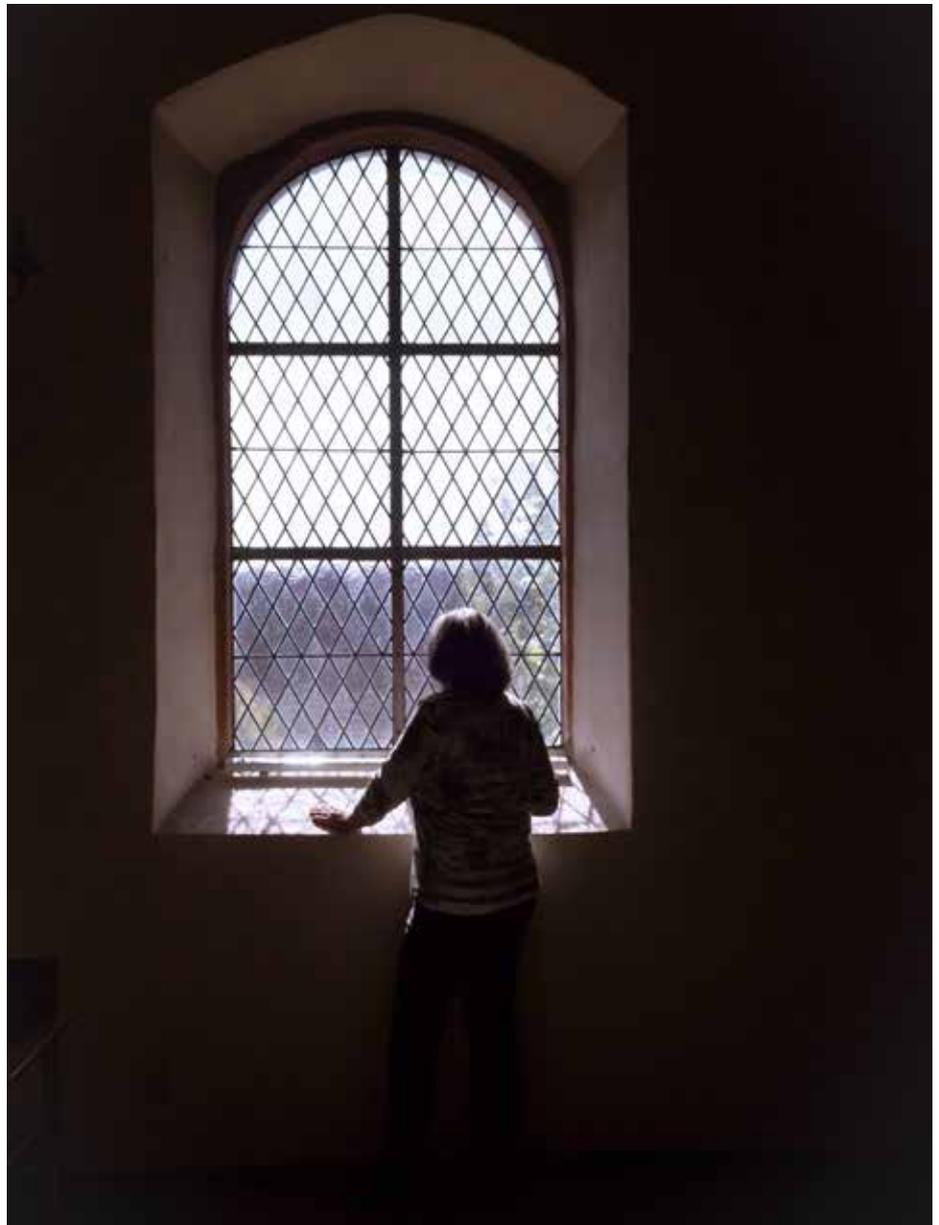
Hinweisgeber dürfen diese im Gegenzug nicht benachteiligt werden.

Auch Beschuldigte haben Rechte

Beschuldigte stehen nach dem Willen der Bischöfe bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung. Allerdings

können sie – regelmäßig unter Fortzahlung ihres Entgelts – bis zur Klärung des Sachverhalts freigestellt werden, wenn sich tatsächliche Anhaltspunkte für eine Verfehlung ergeben.

Kommt es zu einem Anhörungsgespräch durch den Arbeitgeber, können Beschuldigte neben einer Vertrauensperson auch eine Rechtsvertretung hinzuziehen. Stellt



Kirche muss Schutz bieten – arbeitsrechtliche Vorgaben zur Prävention vor sexuellem Missbrauch präzisiert.

Foto: [angieconscious](#) / [pixello.de](#)

sich ein Verdacht als in der Sache unbegründet heraus, trägt der Arbeitgeber die notwendigen Kosten, die den Beschuldigten für dieses Gespräch entstanden sind. Das Gespräch wird protokolliert. Die Beschuldigten haben das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen sowie gegebenenfalls eine Gegendarstellung beizufügen.

Rehabilitierung bei falschem Verdacht

Schließlich wurde noch geregelt, dass bei einem falschen Verdacht der Arbeitgeber alles tun muss, um die beschuldigte Person zu rehabilitieren. In der Personalakte ist hierzu unter besonderem Verschluss festzuhalten, welches Ergebnis die Untersuchung der Vorwürfe hatte und warum diese nicht aufrecht erhalten werden. Dies dient dem Schutz der Betroffenen, damit diese auch später noch nachweisen können, dass frühere Beschuldigungen substanzlos waren. Wollen betroffene Beschäftigte, dass diese Unterlagen komplett aus der Personalakte entfernt werden, so ist diesem Wunsch Folge zu leisten. Will der Arbeitgeber für einen späteren Zeitpunkt

etwa für ein Gutachten dokumentieren, dass er seine Aufklärungspflicht erfüllt hat, kann er dies auch in den entsprechenden Sachakten vermerken.

Präventionsregelungen angepasst

Schon bisher gab es im ABD Regelungen zur Prävention von sexualisiertem Missbrauch. Diese wurden an die aktuelle bischöfliche Rahmenordnung angepasst. Auch weiterhin gibt es für bestimmte Beschäftigte die Verpflichtung, dem Arbeitgeber ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Voraussetzung für die Vorlage ist eine Tätigkeit, die einen entsprechenden Kontakt zu Kindern und Jugendlichen vorsieht. Auch eine Selbstauskunft zu den in § 72a Absatz 1 Sozialgesetzbuch VIII genannten Straftaten kann weiterhin eingeholt werden. Neu ist die bischöfliche Vorschrift, dass der Arbeitgeber verpflichtend einen Verhaltenskodex für den jeweiligen Arbeitsbereich erstellen muss. Dies soll gemeinsam mit den Beschäftigten geschehen. Wo eine Mitarbeitervertretung besteht, kann eine Dienstvereinbarung hierzu geschlossen werden. Schließlich

muss der Arbeitgeber auch regelmäßig Schulungen zur Prävention anbieten. Im Gegenzug sind Beschäftigte verpflichtet, daran teilzunehmen. Besteht im Einzelfall bei ihnen eine Gefahr der Retraumatisierung, ist in Absprache mit den Fachstellen für Prävention eine Befreiung von der Teilnahmepflicht möglich.

Die neuen Regelungen wurden in einem Teil D, 1a. ins ABD aufgenommen und sind dort leicht überblickbar aufgeführt. Sie traten zum 1. Juli 2021 in Kraft. Damit ist eine wichtige Grundlage gelegt, die dazu beitragen soll, dass sexueller Missbrauch an den Schwächsten in unserer Kirche schonungslos und ohne Ansehen der Person aufgedeckt wird. Die Beschäftigten werden ermutigt und verpflichtet, dieses Thema anzugehen und bei den zuständigen Stellen vorzubringen. Wo sich ein Verdacht als falsch erweist, wird Rehabilitierung und Unterstützung der zu Unrecht Verdächtigten als wichtiger zweiter Aspekt geregelt. Wenn es im betrieblichen Zusammenwirken gelingt, diese Regelungen mit Leben zu füllen, können sie beitragen, die Glaubwürdigkeit von Kirche in diesem Bereich wieder herzustellen.

Robert Winter

SEJ löst SPS ab

Änderungen beim Vorpraktikum in der Erzieherausbildung

Im Mai 2021 beschloss die Bayerische Regional-KODA eine neue Regelung zur Vergütung der Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher. Hintergrund ist eine Änderung der Ausbildungsstruktur. Das bisher bestehende Sozialpädagogische Seminar (SPS), das eine Ausbildungszeit von zwei Jahren umfasst, wird ab dem Schuljahresbeginn im September 2021 vom Sozialpädagogischen Einführungsjahr (SEJ) abgelöst.

Bisherige Ausbildung

Der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an einer Fachakademie ging bisher nach der Schulordnung für die Fachakademien ein zweijähriges Sozialpädagogisches Seminar voraus und war



Geänderte Ausbildungswege – praktische Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher verkürzt.

Foto: Dieter Schütz / pixello.de

auch – je nach Vorbildung – zwingend für die Erzieherausbildung vorgeschrieben.

Verkürzung der Ausbildung

Ab dem Schuljahr 2021/2022 wird das Sozialpädagogische Seminar durch ein Sozialpädagogisches Einführungsjahr abgelöst. Wie der Name schon sagt, dauert

dieses verpflichtende (Vor-)Praktikum nur noch ein Jahr. Damit soll die Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher weiterentwickelt und modernisiert werden.

Vergütung in der Ausbildung

Die Bezahlung soll in gleicher Weise erfolgen wie die Eingruppierung der bis-

herigen Praktikantinnen und Praktikanten im zweiten sozialpädagogischen Jahr. Hier ist ein Entgelt festgeschrieben, das in der Höhe mindestens 50 Prozent des Entgelts von Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr entsprechen muss. Dies ergibt bei Vollzeitarbeit aktuell 546,60 Euro brutto im Monat. Einige Dienstgeber zahlen jedoch aus verschiedenen, meist arbeitsmarktpolitischen Gründen, jetzt schon mehr als 50 Prozent.

Mit der Neuregelung wird ab dem Schuljahr 2021/2022 die Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher für Per-

sonen mit einem mittleren Schulabschluss insgesamt nur noch vier Jahre (anstatt bisher fünf Jahre) umfassen.

Parallele Ausbildungswege als Übergang

Manche Fachakademien bieten übergangsweise auch noch mit Schuljahresbeginn 2021/2022 parallel das Sozialpädagogische Seminar wie bisher an. Jedoch spätestens mit dem Schuljahr 2022/2023 wird es für die Ausbildung zur Erzieherin beziehungsweise zum Erzieher nur noch als

„Vorbildung“ das Sozialpädagogische Einführungsjahr geben. Das neue SEJ soll auch künftig praxisorientiert organisiert werden. Sollte jemand nicht mit der Aufstiegsfortbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher weiter machen wollen, bietet der erfolgreiche Abschluss des SEJ die Möglichkeit, in die 11. Klasse einer Berufsfachschule für Kinderpflege zu wechseln oder die sogenannte Externenprüfung zu absolvieren. Somit wäre auch die Anschlussmöglichkeit für eine berufliche Erstausbildung gegeben.

Josef Glatt-Eipert



Parkplatznot vor allem in Städten – Mitarbeiterparkplätze können da entgegenwirken.

Foto: gabriele Planthaber / pixello.de

Brennpunkt Mitarbeiterparkplatz

Mitarbeiterfahrzeug für Dienstfahrten und persönliche Parkmöglichkeiten

Beschäftigte führen vielfach dienstlich veranlasste Fahrten mit ihrem Privat-Pkw durch. Fahrkostenregelungen zu Dienstfahrten für kirchlich Beschäftigte beruhen im Wesentlichen auf dem Bayerischen Reisekostengesetz und sind im ABD Teil D, 9. geregelt. So ist etwa in der Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung das „Kilometergeld“ festgelegt. Doch wie ist die Frage zu

beantworten, inwieweit Privatfahrzeuge für Dienstfahrten zur Verfügung gestellt werden müssen und ein Anspruch auf einen Mitarbeiterparkplatz besteht?

Im Grundsatz keine Ansprüche beiderseits

Arbeitgeber sind in der Regel nicht verpflichtet, ihren Beschäftigten einen Park-

platz zur Verfügung zu stellen. Ebenso wenig müssen Beschäftigte ein Privatfahrzeug für dienstlich veranlasste Fahrten zur Verfügung stellen. Beides gilt, sofern nichts anderes schriftlich vereinbart wurde.

Abweichend von diesem Grundsatz können allerdings zum Beispiel folgende Ausnahmen zum Tragen kommen: Ist der Arbeitsplatz mit öffentlichen Verkehrsmitteln in der Praxis nicht zu erreichen, kann es in

der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers liegen, den Betroffenen Parkplätze bereitzustellen. Gleiches gilt bei einer einschlägigen Behinderung von Beschäftigten. In allen Fällen ist eine Einzelfallprüfung vorzunehmen. Auch ohne eine Verpflichtung gibt es Arbeitgeber, die dennoch ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Parkplätze für ihr Privatfahrzeug zur Verfügung stellen. Zum einen erhöhen sie damit ihre Attraktivität, zum anderen beugen sie damit vor, dass es zu Problemen in den alltäglichen Arbeitsabläufen kommt. Und Beschäftigte nutzen wie selbstverständlich ihre Privatfahrzeuge für Dienstfahrten.

Mitarbeitervertretung ist zu beteiligen!

Bei der Festlegung der Kriterien, nach denen Parkplätze verteilt werden, ist die Mitarbeitervertretung (MAV) zu beteiligen. Dazu gehört auch der Aspekt der Gebührenerhebung. Gibt es keine MAV, sind Vereinbarungen zu Parkgebühren mit den betroffenen Beschäftigten direkt zu treffen.

Steuerlicher Aspekt bei Mitarbeiterparkplätzen

Wenn die Überlassung von Parkplätzen nicht als Arbeitslohn anzusehen ist, liegt kein geldwerter Vorteil vor, das heißt, es fallen keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge dafür an. Es handelt sich hier nicht um Arbeitslohn, wenn dies im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers liegt. So sind prinzipiell kostenlose Mitarbeiterparkplätze steuer- und sozialversicherungsfrei, die sich auf dem Betriebsgelände befinden. Werden Parkplätze auf angemieteten Flächen überlassen, liegt ebenfalls kein geldwerter Vorteil vor, wenn das überwiegend betrieblichen Interessen dient, um beispielsweise der Fürsorgepflicht zu genügen. Das ist etwa bei konkret ausgewählten Beschäftigten im Schichtdienst, Außendienstlern oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Dienstzeiten außerhalb des Nahverkehrsangebots der Fall. Betriebliche Erwägungen sind auch anzunehmen, wenn vom Arbeitgeber angemietete Parkplätze in der Nähe der Arbeitsstätte liegen und Beschäftigten kostenlos überlassen werden.

Haben sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Kosten für die von ihnen genutzten Parkplätze zu beteiligen, müssen

Arbeitgeber die etwaige Mehrwert- und Lohnsteuerpflicht prüfen.

Stellen Beschäftigte ihren Privat-Pkw bei der Anreise zu ihrer ersten Tätigkeitsstätte auf einem öffentlichen Parkplatz ab und der Arbeitgeber erstattet die entsprechenden Gebühren, dann ist in der Regel von einem steuer- und beitragspflichtigen geldwerten Vorteil auszugehen.

Außendienst und Mitarbeiterparkplatz

Bei Beschäftigten, die auch im Außendienst tätig sind und dafür einen Privat-Pkw nutzen sollen, erscheint die Parkplatzfrage wohl auch als eine Sache „des Gebens und Nehmens“ und der Gerechtigkeit: wenn Beschäftigte ein Privatfahrzeug vorhalten, um bei Bedarf jederzeit dienstliche Fahrten damit durchzuführen, dann kann es gleichermaßen nur recht und billig sein, dass Arbeitgeber ebenfalls stets Parkplätze für diese Beschäftigten bereithalten – und zwar selbst dann, wenn sie an einem Arbeitstag keine Dienstfahrten mit ihrem Privatfahrzeug durchführen. Arbeitgeber hätten dabei weiterhin den großen Kostenvorteil, dass sie keine Dienstfahrzeuge als Fuhrpark für Beschäftigte im Außendienst anschaffen bräuchten. Damit wäre allen Seiten und insbesondere dem Betriebsfrieden gedient.

Ralph Stapp



Auch Mitarbeiterparkplätze im Blick – Justitia beziehungsweise die Arbeits- und Finanzgerichte beschäftigen sich immer wieder mit der Thematik der Parkplätze für Beschäftigte.

Foto: Florentine | pixelio.de

Rechtsgrundlagen:

- MAV-Beteiligung: MAVO § 29 Abs. 1 Nr. 3 (Ordnung in der Einrichtung) und MAVO § 36 Abs. 1 Nr. 4 (soziale Einrichtung), siehe dazu auch KAGH 27.4.2012 – M 12/11.
- Fürsorgepflicht sowie Beteiligung des Betriebsrats bei Parkflächen, die den Belegschaftsangehörigen von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden: Bundesarbeitsgericht (BAG) 7.2.2012 – 1 ABR 63/10 – AP BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) 1972 § 87 Ordnung des Betriebs Nr. 42; nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig
- Zur Fürsorgepflicht bei einem Schwerbeschädigten: BAG, Urteil vom 4.2.1960 - 2 AZR 290/57
- Zur möglichen Steuer- und Abgabepflicht: § 19 Abs. 1 Nr. 1 EStG (Einkommensteuergesetz); Oberfinanzdirektion (OFD) Frankfurt, Verfügung vom 18.3.2003, S 2334 A - 18 - St II 30, DB 03, 853, DStR 03, 1207; Finanzgericht (FG) Köln 15.3.2006, 11 K 5680/04, Entscheidung der Finanzgerichte (EFG) 06, 1516; 13.11.03, 2 K 4176/02, EFG 04, 356 Finanzministerium Nordrhein-Westfalen 29.8.2006, S 2334 - 61 - V B 3; 17.12.80, S 2351 - 1 - V B 3, BB 81, 101, DB 81, 42; OFD Münster, Verfügung v. 25.6.2007, entgegen FG Köln, Urteil v. 15.3.2006, EFG 2006 S. 1516

Die Zeichen stehen auf Sturm

Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder ab Oktober 2021

Derzeit laufen die letzten Vorbereitungen innerhalb der beteiligten Gewerkschaften, um die ab Oktober 2021 anstehenden Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder erfolgreich führen zu können. Diese Tarifverhandlungen haben auf vier Beschäftigtengruppen im kirchlichen Dienst unmittelbar Einfluss:

- Beschäftigte an kirchlichen Hochschulen, für sie verweist das ABD unmittelbar auf die entsprechenden Tarifverträge des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L).
- Beschäftigte an Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung; auch in diesem Fall wird 1:1 auf den TV-L verwiesen.
- Beschäftigte, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben, unterliegen den Regelungen des TV-L-Forst und der ihn ergänzenden Tarifverträge in der jeweils für den Freistaat Bayern geltenden Fassung.

- Und nicht zuletzt die größte Gruppe, auf die die Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes der Länder Auswirkungen haben: Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Diese Lehrkräfte werden nach der beim Freistaat Bayern geltenden A-Besoldung vergütet. Nachdem der Bayerische Landtag im Regelfall die Entgelterhöhungen aus Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes der Länder zeitgleich und der gleichen Höhe nach auf die Beamten überträgt, ist damit zu rechnen, dass dann auch die Vergütung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen entsprechend steigen wird.

Schwierige Rahmenbedingungen

Das Dauerbrennerthema „Corona“ wirkt sich aller Voraussicht nach auch auf diese Tarifverhandlungen aus. Die öffentlichen Kassen der Länder sind nicht mehr so üppig gefüllt und die Finanzministerinnen

und Finanzminister der Länder müssen die coronabedingten Schuldenberge wieder abtragen. Die Gewerkschaften kritisieren bereits im Vorfeld der Verhandlungen, dass die Arbeitgeber an das Eingruppierungssystem herangehen und am Ende niedrigere Eingruppierungen für viele Tätigkeitsbereiche wünschen.

Offene Forderungen

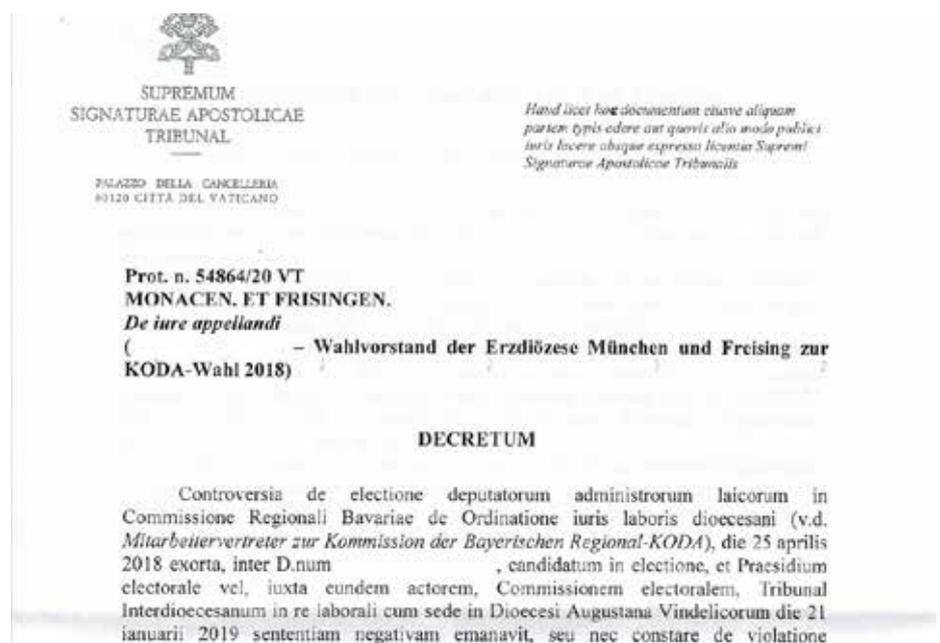
Die beteiligten Gewerkschaften, allen voran der dbb Beamtenbund und Tarifunion, die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie die IG BAU, werden Ende August durch ihre Tarifkommissionen die Forderungen für diese Verhandlungsrunde beschließen lassen. Ein Abschluss der Tarifverhandlungen ist wohl frühestens im November zu erwarten, wenn die ersten, bereits terminierten Verhandlungsrunden abgeschlossen sind.

Ludwig Utschneider

KODA-Wahl 2018 – Wahlanfechtung endgültig abgelehnt Apostolische Signatur in Rom hat nun das abschließende Urteil gesprochen

An dieser Stelle ist schon wiederholt über eine Anfechtung der KODA-Wahl 2018, die Wahl der KODA-Vertreter auf Mitarbeiterseite der Erzdiözese München und Freising betreffend, berichtet worden. Ein unterlegener Wahlbewerber hatte Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Wahl dort vorgebracht und die rechtlichen Möglichkeiten genutzt. Im Kern ging es um die Frage, ob eine andere Wahlbewerberin in einem falschen Wahlbereich zugeordnet worden war und dem klagenden Wahlbewerber dadurch Nachteile entstanden sind. Allerdings haben mittlerweile alle Instanzen – das Kirchliche Arbeitsgericht in Augsburg, der Kirchliche Arbeitsgerichtshof in Bonn und nun auch noch die Apostolische Signatur in Rom (das oberste kirchliche Gericht) – die Klage als unberechtigt abgewiesen. Knapp zwei Jahre vor Ablauf der aktuellen Amtsperiode steht es nun fest: die Wahl 2018 war rechtmäßig.

Ludwig Utschneider



Entscheidung der Apostolischen Signatur – Lateinkenntnisse sind von Vorteil, denn eine Übersetzung wird nicht mitgeliefert. Foto: Ludwig Utschneider

Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprech- partner für Ihre Diözese auf KODA-Mitarbeiterseite

*Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern*
Arthur Langlois 0175/2 95 23 87
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00

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
Anna-Maria Dallinger 08 21/31 66 91 36
Christian Dorn 0 83 31/92 67 11 74
Klaus Probst 01 60/92 82 78 52

Diözese Bamberg
Stefan Hoffmann 09 51/5 02 15 34
Johannes Hoppe 09 11/4 01 02 62

Diözese Regensburg
Reinhard Böhm 09 41/5 97 16 17
Regina Huber 09 41/7 65 41

Diözese Passau
Andreas Nock 085 61/91 81 23
Ramona Würdinger 085 1/39 37 10 1

Erzdiözese München und Freising
Johanna Bechteler 0 80 95/87 10 22
Franz Dirnberger 0 86 62/66 55 05
Manfred Weidenthaler 0 80 34/40 84
Robert Winter 0 89/21 37 14 85

Von GEWERKSCHAFTEN entsandt:
Walburga Krefting (KEG) 0 89/23 68 57 70 0
Martin Laußer (IG BAU) 0 81 58/9 07 60 88

Die KODA-Dienstnehmer-vertreterinnen und -vertreter erreichen Sie per E-Mail unter:
Nachname@kodakompass.de

Post- und Faxanschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de oder über die KODA-Geschäftsstelle, Telefon 08 21/31 66-89 82. Die Geschäftsstelle gibt *keine* Auskünfte zu Tarifregelungen. Gerne geben wir als Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter Auskunft zu tariflichen Regelungen. Die Telefonnummern sind links abgedruckt. Wir dürfen aber keine Rechtsberatung durchführen.

Die KODA-Dienstgebervertreterinnen und -vertreter finden Sie unter www.kodakompass.de, deren Kontaktdaten erhalten Sie über die Geschäftsstelle.

Wichtige 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. 19 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre

gewählt. Hinzu kommen zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL): Arbeitsgruppe innerhalb der KODA, zuständig für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen. Deren Arbeitsvertragsrecht orientiert sich an den Regelungen für Lehrkräfte des Freistaates Bayern im Beamtenverhältnis.

Impressum

KODA Kompass

Zeitschrift der Mitarbeiterseite der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA)

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 08 21/31 66-89 82 Fax:

08 21/31 66-89 89 info@bayernkoda.de
Umsatzsteuer-ID: DE 12 75 111 72

Redaktionsanschrift
c/o Manfred Weidenthaler
Mühlenstr. 73, 83098 Brannenburg
redaktion@kodakompass.de

Redaktion
Anna-Maria Dallinger, Christian Dorn, Josef Glatt-Eipert, Johannes Hoppe, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter;
Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Ludwig Utschneider

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
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 65 200

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

Unsere Haut – die Schutzhülle unseres Körpers



Die Haut ist das größte und schwerste Organ unseres Körpers, obwohl sie an den dicksten Stellen nur wenige Millimeter misst. Dennoch ist sie unsere schützende Hülle. Sie ist reißfest, dehnbar, feinfühlig und robust. Wenn man die Haut des eigenen Körpers ausbreiten würde, würde eine Fläche von ca. zwei Quadratmetern entstehen, welche mehr als 10 Kilogramm auf die Waage bringt. Doch was sind die Funktionen der Haut? Die Haut speichert ungefähr ein Viertel des im Körper enthaltenen Wassers. Sie schützt uns vor Sonnenlicht. Sie reguliert die Temperatur des Körpers. Sie ist beteiligt an der Funktion des Immunsystems und produziert lebenswichtiges Vitamin D. Doch auch zu unseren Sinnesorganen zählt sie – über die Haut spüren wir Berührungen, Wärme, Kälte und können unsere Umgebung ertasten. Auf dieses Organ können wir stolz sein.

Die Haut ist für unseren Schutz zuständig

Aber auch wir sind für den Schutz unserer Haut zuständig. Gerade jetzt. Der Sommer ist da und damit verbringen wir deutlich mehr Zeit in der Natur, an der frischen Luft und dadurch auch an der Sonne. Doch zu viel Sonne ist der größte Faktor für Hautalterung und Hautkrebs. Mit jedem Sonnenbrand steigt das Risiko, später an weißem oder schwarzem Hautkrebs zu erkranken. Hautkrebs entsteht meistens durch die ultraviolette Strahlung – kurz: UV-Strahlung – der Sonne. UV-Strahlung kann unser Erbgut nachhaltig beeinträchtigen und die Zellteilung und -entwicklung beeinflussen. Dadurch können aus einzelnen, einst gesunden Zellen, Nachkommen entstehen, welche nicht mehr aufhören, sich zu teilen. Man spricht von Krebszellen. Der eigene Körper versucht dann diese Zellen zu bekämpfen. In den meisten Fällen funktioniert das auch sehr wirksam. Doch nicht immer können alle mutierten Zellen eliminiert werden. Es kommt zu sogenannten Krebsgeschwüren.

Doch wie verhalte ich mich nun richtig?

Vermeiden Sie bestenfalls starke Sonneneinstrahlung. Vor allem in der Mittagszeit ist die Wirkung der Sonne um ein Vielfaches höher als vormittags oder nachmittags. Tragen Sie Kleidung und Kopfbedeckungen, die vor UV-Strahlung schützen. Cremen Sie sich regelmäßig mit Sonnencreme ein, auch vor und nach dem Baden. Hier gilt, umso höher der Lichtschutzfaktor, desto höher ist auch der Schutz. Seien Sie ein Vorbild für Kinder und Jugendliche in Sachen Sonnenschutz. Denn wie oben bereits erwähnt, stellt jeder Sonnenbrand ein Risiko dar, an Hautkrebs zu erkranken, egal in welchem Alter.

Die gute Nachricht zum Schluss:

Hautkrebs kann in den meisten Fällen geheilt werden, wenn er frühzeitig erkannt wird. Daher sind regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen umso wichtiger. Ab dem 35. Lebensjahr zahlt die gesetzliche Krankenkasse alle zwei Jahre ein gründliches Hautkrebs-Screening. Und für alle jüngeren und diejenigen, die sich gerne öfter checken lassen wollen, bieten wir unseren Tarif VorsorgePro S an, der altersunabhängig Kosten für Vorsorgeuntersuchungen erstattet.

**Informieren Sie sich gerne hier: www.vkb.de/kirchen
Wir freuen uns auf Ihren Besuch!**

Wir wünschen Ihnen einen schönen Sommer!

Mehr Luft für Systembetreuer

KODAKompass, Bayer.Regional-KODA, 86152Augsburg
DPAG, Postvertriebsstück +4, Entgelt bezahlt, 53555

Zusätzliche Anrechnungsstunde für das Schuljahr 2021/2022

Die coronabedingte Einstellung des Präsenzunterrichts im März 2020 sorgte für rasant schnelle und deutliche Veränderungen im Unterrichtsbetrieb. Distanz- und Wechselunterricht zwangen die Schulen auch im kirchlichen Bereich dazu, die schon lange geplante Digitalisierung enorm zu beschleunigen.

Dieser Transformationsprozess wäre ohne die Systembetreuerinnen und Systembetreuer an den Schulen kaum denkbar gewesen. Innerhalb der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte war man sich einig, dass die Bereitstellung von Anrechnungsstunden für die Lehrkräfte, die in der Systembetreuung tätig sind, angesichts der geänderten Rahmenbedingungen neu beraten werden muss. In der Vollversammlung der Bayerischen Regional-KODA im Juli 2021 wurde daher in einem ersten Schritt die einschlägige Beschlussempfehlung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte angenommen.

Diese besagt, dass Systembetreuerinnen und Systembetreuer zusätzlich zu den bisher gewährten Anrechnungsstunden für das Schuljahr 2021/2022 eine weitere Anrechnungsstunde erhalten. Sollte es in – vermutlich – seltenen Fällen bislang der Fall gewesen sein, dass entsprechende Lehrkräfte keine Anrechnungsstunde erhalten haben, wird diesen ebenfalls eine Anrechnungsstunde für das genannte Schuljahr gewährt. Wenn es aus unterrichtsorganisatorischen Ursachen nicht möglich sein sollte, diese Anrechnungsstunde unmittelbar zu gewähren und damit die Unterrichtspflichtzeit im Schuljahr 2021/2022 entsprechend zu reduzieren,

kann diese Anrechnungsstunde auch einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Im Herbst beginnen zudem innerhalb der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte weitere Beratungen zum Thema. Es ist zu überlegen, wie über alle Schularten hinweg eine sinnvolle Ausstattung der Lehrkräfte in der Systembetreuung mit Anrechnungsstunden ab dem Schuljahr 2022/2023 aussehen kann. Allen Beteiligten ist dabei bewusst, welchen großen und zentralen Beitrag die Systembetreuerinnen und Systembetreuer für das Funktionieren der Digitalisierung im Schulbereich leisten. *Ludwig Utschneider*



Digitalisierung schafft Veränderungen und Arbeit – Systembetreuer brauchen gute Rahmenbedingungen für ihre Arbeit an den Schulen.

Foto: Dieter Schütz / pixello.de