

## Soviel gibt es 2007

Ab Oktober bekommen viele Beschäftigte mehr Geld

**A**uch 2007 wird es statt einer prozentualen Lohnerhöhung nur Einmalzahlungen geben. Jedoch bringt die zweite Phase der Tarifumstellung vielen Beschäftigten ab Oktober mehr Geld.

Mit den Bezügen für April und Juli werden jeweils 150 Euro zusätzlich ausgezahlt. Teilzeitkräfte erhalten das Geld anteilig. Auszubildende bekommen einmalig 100 Euro im Juli.

Gehaltsaufrundung im Oktober

Zum Oktober erfolgt die Aufrundung der Bezüge aller MitarbeiterInnen, die sich in den „individuellen Zwischenstufen“ befinden. Aufgrund der Besitzstandsregelungen erhalten derzeit die wenigsten MitarbeiterInnen genau das Tabellenentgelt. Fast

alle sind in „+ Stufen“, das bedeutet, sie sind zum Beispiel der Stufe 3 zugeordnet (siehe Gehaltsabrechnung), erhalten aber tatsächlich mehr als das Entgelt der



*Mühsam nährt sich das Eichhörnchen. Statt prozentualer Lohnerhöhungen gibt es 2007 Einmalzahlungen, Aufrundungen, Ausgleiche und Pauschalen.*

Foto: pixelquelle

Stufe 3 (in der Verdienstabrechnung steht dann „Besitzst. IndZwSt.“ oder ähnliches). Die Bezüge dieser Beschäftigten werden

zum Oktober zur nächst höheren Stufe aufgerundet. In untenstehendem Beispiel zur Stufe 4.

Der „Zufall“ spielt mit

Wieviel die Aufrundung bringt, hängt davon ab, wie groß der Abstand zur nächsten Stufe ist. Dieser Abstand hängt vom

● Fortsetzung auf Seite 2

## Themen

- **Qualität braucht Zeit**  
Verfügungszeit in KiTas
- **Pflegefall absichern**  
Neuer Gruppenvertrag der bayerischen Diözesen
- **Neue Arbeitsverträge**  
Flexibler Beschäftigungsumfang und andere Fallen
- **„Beförderung“**  
Besitzstände bleiben
- **A-Besoldung für alle**  
Neuregelung für kirchliche Schulen
- **Kindertagesstätten:**  
Träger zahlt Impfungen
- **Kündigungsgrund:**  
Geschenkannahme
- **Wer geht – wer kommt**  
Merkes löst Pompe ab
- **Altersteilzeit:** Noch bis 2009;  
Nettoanspruch richtig berechnen
- **Stichwort:** Urlaub

Entgeltgruppe	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
...	...	nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
5	1688	1875	1970	2065	2135	2185

2000 →

**Aufrundung.** Aufgerundet wird zur nächsten Entgeltstufe. Beispiel: Entgeltgruppe 5, derzeit 2000 Euro „individuelles Zwischenentgelt“, Aufrundung auf die nächste Stufe, das ist in diesem Fall die Stufe 4 mit 2065 Euro.



## Die Extra-Millionen

**Liebe Leserin,  
lieber Leser,**

seit Monaten sprudeln die Kirchensteuerquellen wieder reichlich. Der überraschende Wirtschaftsaufschwung spülte zusätzliche Millionen in die Haushaltskassen der Bistümer. Bislang aufgeschobene Investitionen werden getätigt, neue Rücklagen gebildet. Der Augsburger Bischof Mixa erfreute die Beschäftigten seiner Diözese gar mit einer außertariflichen Einmalzahlung.

Auch in der KODA haben sich die Akzente verschoben. Kürzen und Sparen sind nicht mehr die einzigen, alles überschattenden und beherrschenden Dauertemen. Das setzt Energien frei und gibt neue Denk- und Spielräume, um gute Lösungen – gut für die MitarbeiterInnen und die Einrichtungen – zu finden.

Gut muss dabei nicht unbedingt teuer heißen. Denn alle Prognosen sagen, der Geldregen wird nicht von Dauer sein. Die Altersstruktur der Kirchenmitglieder ist ungünstig – Rentner zahlen kaum Kirchensteuer und die Kirchengastgeber, vor allem gut Verdienender, halten an.

Die begonnenen Umstrukturierungen werden daher in den kommenden Jahren fortgesetzt werden (müssen). Mit einem finanziellen Polster eröffnen sich aber auch hier Spielräume, lässt sich dieser Wandel vielleicht anders gestalten. Einstellungszahlen müssten nicht so radikal heruntergefahren, nicht jede Gelegenheit zur Stundenkürzung und Änderungskündigung genutzt werden. Der Wandel lässt sich mit dem zusätzlichen Geld hoffentlich weniger schroff gestalten und mehr Rücksicht könnte auf die Situation der Einzelnen genommen werden. Hierfür wären die Extra-Millionen sicher sehr gut angelegt.

Es grüßt Sie im Namen des  
KODA Kompass-Teams

*Manfred Weidenthaler*  
Manfred Weidenthaler  
Redaktionsleiter

### Fortsetzung von Seite 1

persönlichen Einkommen bei der Überleitung in das neue Tarifsysteem ab und ist bei jedem/jeder anders. Die Aufrundung kann 10 oder auch 100 Euro im Monat mehr bringen. Sie dient dazu, die MitarbeiterInnen endgültig in die neue Tabelle zu überführen. Unabhängig von der Aufrundung sind Besitzstandszulagen Kind und Vergütungsgruppenzulagen. Diese werden weiterhin zusätzlich auf das Tabellenentgelt draufgelegt.

Keine Aufrundung gibt es für Beschäftigte, die bereits mehr verdienen, als in der höchsten Stufe ihrer Entgeltgruppe vorgesehen ist, also in einer „individuellen Endstufe“ sind. Da es keine höhere Entgeltstufe mehr gibt, kann ihr Entgelt nicht aufgerundet werden.

### Mehr als ein Trostpflaster

Im Oktober beginnt auch die Zahlung der Strukturausgleiche. Für viele Beschäftigte mittleren Alters ist die neue Entgelttabelle eine deutliche Verschlechterung. Als Ausgleich wurde von den Tarifparteien des öffentlichen Dienstes die Zahlung von Strukturausgleichen vereinbart. Die Zahlungen liegen im Bereich von 20 bis 180 Euro monatlich. Strukturausgleich bekommt nur, wer erhebliche Nachteile durch die Tarifumstellung hat. Die Zahlungen sollen die Nachteile mildern, gleichen sie aber nicht voll aus.

### Jahressonderzahlung nach Entgeltgruppen gestaffelt

2007 löst die „Jahressonderzahlung“ endgültig das frühere Urlaubs- und Weihnachtsgeld ab. Die Höhe der Jahressonderzahlung hängt vom Durchschnittsentgelt in den Monaten Juli bis September ab. Sie beträgt

- 90 % in den Entgeltgruppen 1 bis 8.
- 80 % in den Entgeltgruppen 9 bis 12.
- 60 % in den Entgeltgruppen 13 bis 15.

In den höheren Einkommensgruppen ist das deutlich weniger als das frühere Weihnachts- und Urlaubsgeld.

### Im Dezember 12 % Leistungspauschale

Das hier eingesparte Geld fließt mit in den neuen Leistungstopf ein. Voraussichtlich wird der Leistungstopf im Jahr 2007 noch pauschal – unabhängig von individuellen Leistungsbeurteilungen – ausgeschüttet. In diesem Fall erhalten alle Beschäftigten im Dezember einen einmaligen Aufschlag in Höhe von 12 % ihres September-Tabellenentgelts.

Die nächsten Lohntarifverhandlungen im öffentlichen Dienst sind für 2008 vorgesehen. Dann soll es auch im kirchlichen Dienst wieder prozentuale Entgelterhöhungen geben.

Manfred Weidenthaler

### Ihre KODA-VertreterInnen

#### die aktuellen Telefonnummern

**Diözese Würzburg**  
Jürgen Herberich 09 31/20 15 35 16  
Beate Reisert 060 21/39 21 05

**Diözese Eichstätt**  
Markus Schweizer 0 84 21/5 02 87  
Renate Ziller 084 21/5 02 48

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

**Vertreter der Lehrerkommission**  
Reinhard Donhauser-Koci 085 45/701

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

**Diözese Regensburg**  
Stephan Merkes 0 87 31/39 45 88  
Michael Wenninger 0 87 31/9 16 23

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

**Erzdiözese München und Freising**  
Franz Aigner 089/55 25 16 90  
Martin Binsack 089/1 40 93 51  
Erich Sczepanski 089/21 37 20 60  
Manfred Weidenthaler 080 34/40 84

Post-, Fax- und Email-Anschriften erfahren Sie unter  
[www.kodakompass.de/dienstnehmer](http://www.kodakompass.de/dienstnehmer) oder über die Geschäftsstelle, Tel. 08 21/15 37 92.

# Qualität braucht Zeit

## Verfügungszeit in Kindertagesstätten umstritten

Wer von der älteren Generation kann sich nicht erinnern? Wir wuchsen in einer großen Familie auf, machten (dank des damals geringen Straßenverkehrs) die Straßen unseres Viertels, die Wiesen und Wäldchen gegenüber unsicher, und die älteren Geschwister oder Erwachsene waren ganz selbstverständlich für uns da – und heute?

An die Stelle der Großfamilie ist eine Kleinfamilie getreten, 2 Kinder sind schon die Ausnahme, soziales Verhalten, der spielerische Umgang mit anderen Kindern, aber auch das „Hineinwachsen ins Kirchenjahr“ – vom Martinsfest und der Adventszeit mit Nikolaus bis Weihnachten, vom Aschermittwoch, der Fastenzeit und Ostern bis Pfingsten und Kirchweih – heute erleben Kinder diese gemeinsamen Tage vor allem im Kindergarten. Der kirchliche Kindergarten hatte und hat neben seinem caritativen Aspekt auch eine zunehmend pastorale Bedeutung und ersetzt in mancher Hinsicht die frühere Großfamilie.

### Förderung braucht Zeit

Für Lehrkräfte ist es selbstverständlich: neben der Unterrichtszeit wird eine umfangreiche „Verfügungszeit“ benötigt, in der der Schulunterricht vor- und nachbereitet wird. Ähnliches gilt auch für



*Kinder wollen hoch hinaus. Hochwertige pädagogische Arbeit braucht Vor- und Nachbereitung. Foto: pixelquelle*

die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kindertagesstätten. Nur so kann eine individuelle Betreuung und Förderung der Kinder sichergestellt werden.

### Bisherige Regelung

Nach § 7 Abs. 2 der derzeit noch geltenden „Dienstordnung für Mitarbeiter in katholischen Kindertagesstätten“ war bereits bisher – nach den Vorgaben des alten Bayerischen Kindergartengesetzes (BayKiG) – eine Verfügungszeit vorgesehen, für

- die Gruppenleiterin von mindestens 7 Wochenstunden.
- die Leitung eingruppiger Kindergärten mit in der Regel zusätzlich 2 Wochenstunden.
- die Leitung mehrgruppiger Kindergärten mit in der Regel zusätzlich 3 Wochenstunden und
- für die pädagogischen Zweitkräfte (Kinderpflegerinnen) nach Bedarf.\*

Insgesamt hat diese Verfügungszeit im Schnitt etwa 15 % der Wochenarbeitszeit betragen. Dieser „Durchschnittswert“ von 5,6 Stunden pro Vollzeitkraft ist in den neuen Fördersätzen, die jetzt für Refinanzierung gelten, bereits enthalten.

### Neue Aufgaben kommen hinzu

Seit „Pisa“ und der Ablösung des BayKiG durch das vor einiger Zeit in Kraft getretene Bayerische Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (BayKiBiG) stehen Träger und MitarbeiterInnen von Kindertagesstätten vor neuen

Herausforderungen.

Aufgrund des Gesetzes und seiner nunmehr individuellen, kindbezogenen (und nicht mehr gruppenbezogenen) Förderung und Ausrichtung entsteht sowohl



## 4 : 1 – ein gutes Verhältnis

*Kollage: M. Weidenthaler*

organisatorisch wie auch für die Pädagogik ein erhöhter Aufwand, der nicht in der Zeit bewältigt werden kann, in der die Kinder betreut werden, nämlich

- für die intensivere partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern (Art. 14 BayKiBiG).
- für die Zusammenarbeit mit Grundschule und anderen Vernetzungspartnern (Art. 15 BayKiBiG).
- für das Durchführen von Qualitätssicherung, Dokumentation und die Evaluation von Bildungsprozessen (Art. 19 Nr. 2 BayKiBiG).
- für die Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption (Art. 14 Abs. 5 BayKiBiG).
- für Verwaltungsaufgaben im Rahmen des neuen Buchungssystems zur Sicherung der Finanzierung.
- für die intensive Betreuung von Kindern mit einem erhöhten Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsaufwand (Art. 21 Abs. 5 BayKiBiG).
- für die Integration einer breiten Altersmischung mit unterschiedlichsten Bedürfnissen (Art. 2 BayKiBiG) und
- zur Erfüllung der Vorgaben des Bildungs- und Erziehungsplans (Art. 13 BayKiBiG, § 14 AVBayKiBiG).

Dieser zusätzliche Aufwand lässt sich nur durch ausreichende Verfügungszeit bewältigen. Soweit im Einzelfall zusätzliche Trägeraufgaben dem pädagogischen Personal übertragen werden, wird das über die „normale“ Verfügungszeit hinaus Berücksichtigung finden müssen.



## Mindestens 20 % Verfügungszeit empfohlen

Der Bayerische Landesverband katholischer Tageseinrichtungen für Kinder empfiehlt daher für die Verfügungszeit des pädagogischen Personals ein Gesamtvolumen von 18 – 20 % der Wochenarbeitszeit jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters (Schreiben an die KODA vom 18.9.06).

Der KTK-Bundesverband – ein Dachverband von Trägern katholischer Kindertagesstätten – empfiehlt eine Verfügungszeit von mindestens 20 % der Arbeitszeit, verbunden mit der Herabsetzung der Kinderzahlen in den Gruppen.

## KODA-Mitarbeiterseite: Mehr Verfügungszeit notwendig

Die Mitarbeiterseite der bayerischen Regional-KODA schließt sich den Ausführungen der Trägerverbände an. Die Verfügungszeit des pädagogischen Personals sollte etwa 20 % der Wochenarbeitszeit betragen, um die Qualität der Betreuung in den kirchlichen Kindertagesstätten optimal zu garantieren. Da der Bedarf für die Betreuung einzelner Kinder mit erhöhtem Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungs-

aufwand höher sein wird als für andere Kinder sollte über die Verteilung der gesamten Verfügungszeit einvernehmlich zwischen dem gesamten pädagogischen Personal und dem Träger entschieden werden.

Die Arbeitgeberseite der Bayerischen Regional-KODA erkennt die Notwendigkeit ausreichender Verfügungszeiten durchaus an, macht aber finanzielle Bedenken geltend. Über den Umfang der Verfügungszeit wird derzeit verhandelt. Bis zu einer Neuregelung gelten die Vorgaben der bisherigen Dienstordnung weiter.

*Erich Sczepanski*

\* Bei der Landeshauptstadt München – dem größten kommunalen Kindergartenträger Bayerns – galt *bisher*:

- Für die pädagogische Zweikraft ein Regellaß von 4,5 Wochenstunden
- Für die Gruppenleiterin ein Regellaß von 8 Wochenstunden
- Für die Leitung eines dreigruppigen Kindergartens ein Regellaß von 14 Wochenstunden
- Für die Leitung eines viergruppigen Kindergartens ein Regellaß von 18 Wochenstunden.

In der Erzdiözese Bamberg besteht eine Ausführungsregelung, dass pädagogische Zweikräfte höchstens 10 % Verfügungszeit erhalten.

# Im Pflegefall: sollten Sie rec Neuer Gruppenvertrag der Diö

Über 2 Millionen Menschen in Deutschland sind pflegebedürftig, davon 1 Million schwer- oder schwerstpflegebedürftig. Die monatliche Eigenbeteiligung an den Kosten liegt bei Schwer- und Schwerstpflegebedürftigen in der Größenordnung von 900 bis 1.500 Euro.

Jede/r ist in Deutschland gesetzlich pflegeversichert. Diese Pflichtversicherung bietet eine Grundsicherung, denn nur die wenigsten können einen Pflegeheimplatz für 3.000 Euro und mehr im Monat aus ihrem Einkommen oder Ersparnissen bezahlen. Die Pflichtversicherung deckt aber nicht die vollen Kosten, sondern ist nur eine Grundlage, die durch private Vorsorge ergänzt werden sollte.

## Was Pflege kostet

Die Kosten für Pflege sind sehr unterschiedlich. Ein Platz in einem komfortablen Heim kostet mehr als in einem einfach ausgestatteten. Einzelzimmer sind teurer als Doppelzimmer. Heimplätze in Bayern teurer als in Norddeutschland. Die Stiftung Warentest (Heft 7/06) kalkuliert die Pflegekosten in Stufe III (rund um die Uhr Betreuung erforderlich) im Heim mit 2.690 Euro ohne Unterkunft und Verpflegung. Die Kosten für entsprechende „professionelle häusliche Pflege“ gar mit 4.368 Euro monatlich. In beiden Fällen zahlt die gesetzliche Pflegeversicherung davon 1.432 Euro, der Rest ist privat zu finanzieren.

Die Versicherungskammer Bayern / Bayerische Beamtenkrankenkasse geht in

## Kurz erklärt

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

**RÜÜ:** Teil des ABDs, in dem die Überleitung der Beschäftigten in das neue Tarifsystem, Besitzstände u. a. geregelt sind.

**Bayerische Regional-KODA:** „Bayerische Regional-Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche In-Kraft-Setzung. Die 18 VertreterInnen der MitarbeiterInnen werden von den Beschäftigten für 5 Jahre gewählt.

**Lehrerkommission:** Mit Arbeitgebern und -nehmern besetzte Kommission innerhalb der KODA zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte an kirchl. Schulen. 4 ArbeitnehmervertreterInnen werden von den Lehrkräften direkt gewählt, hinzu kommt der Vorsitzende der KODA-Mitarbeiterseite.

**KODA Kompass:** Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-

KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im ABD-Bereich werden die Kosten von den Diözesen getragen.

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

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

**Mitarbeitervertretung (MAV):** Die MAV vertritt die Interessen der MitarbeiterInnen auf betrieblicher Ebene. Sie ist in allen Einrichtungen mit mindestens 5 Beschäftigten zu wählen. Die Wahl wird von den MitarbeiterInnen selbst organisiert. Die „Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen“ (DiAG) unterstützt bei der Durchführung der Wahl.



MAV: Unterstützung vor Ort

Foto: M. John

## Einstiegsbeiträge je nach Eintrittsalter

(Tarif PflegeOPTIMAL der Versicherungskammer, Versicherungssumme 900 Euro pro Monat, Tarif Männer)	60 Jahre	50 Jahre	40 Jahre	30 Jahre	20 Jahre
	28,80 Euro	16,80 Euro	10,32 Euro	6,54 Euro	4,38 Euro

„Altersrückstellungen“ sichern lebenslang niedrigere Beiträge bei frühem Versicherungsbeginn.

# Mit 1500 Euro Eigenanteil pro Monaten

zusen mit durchschnittlich 10 % weniger Beitrag

ihren Modellrechnungen von mindestens 3.000 Euro Gesamtkosten bei Heimunterbringung in Pflegestufe III aus, inklusive Unterkunft und Verpflegung.

## Wer den Rest zahlt

Was die Pflegeversicherung nicht zahlt, ist vom Einzelnen aufzubringen. Ob eine Versicherung notwendig ist, hängt von den persönlichen Verhältnissen ab:

- Wieviel kann ich pro Monat aus eigenem Einkommen/Altersvorsorge bestreiten?
- Wieviel kann ich pro Monat aus meinem Vermögen zahlen?

Eine wichtige Rolle spielt die Frage, wie hoch die übrigen Lebenshaltungskosten während der Pflegebedürftigkeit sind. Entfallen die Kosten für Wohnung, Auto und ähnliches, steht natürlich mehr Geld für die Heimkosten zur Verfügung.

## Auch bei der Pflege – je später desto teurer

Pflegefall kann man durch Krankheit oder Unfall in jedem Alter werden. Jenseits der 60 nimmt das Risiko jedoch rapide zu. Ähnlich wie bei der Altersvorsorge gilt auch bei Pflegeversicherungen: Wer früh einsteigt, muss wesentlich niedrigere monatliche Beiträge zahlen (siehe Tabelle links).

## Den passenden Tarif wählen

Private Pflegeergänzungsversicherungen bieten sehr unterschiedliche Leistungen. Die Pflegestufe I versichern nur wenige Anbieter. Hier sind auch die Eigenanteile bei den Kosten noch überschaubar.

Bei einem Heimplatz in der Pflegestufe II sollte man laut Stiftung Warentest mit etwa 900 Euro Eigenbeitrag zu den Pflegekosten rechnen. Dies geht über die finanziellen Möglichkeiten vieler hinaus. Eine Versicherung ist hier überlegenswert.

In der Pflegestufe III steigen die Kosten nochmals deutlich. 1.258 Euro Eigenanteil zu den Pflegekosten kalkuliert Stiftung Warentest. Bei professioneller Pflege zu Hause geht sie gar von 2.936 Euro Eigenanteil aus – ein Komfort, den sich aber wohl nur die Wenigsten leisten können.

## Der neue Gruppenvertrag

Der neue Gruppenvertrag zwischen den bayerischen Diözesen und der Versi-

cherungskammer Bayern bietet wahlweise die Absicherung der Pflegestufen II und III oder nur der Stufe III. Befristet bis Ende Juli ist der Einstieg in die Pflegeergänzungsversicherung mit einer „vereinfachten Gesundheitsprüfung“ möglich. So entfällt etwa die Frage nach dem Gewicht. Starkes Über- oder Untergewicht

kann bei Pflegeergänzungsversicherungen zur Ablehnung durch den Versicherer führen. Die Beratung zur Pflegeergänzungsversicherung und zur Beihilfe liegt bei der Versicherungskammer/Bayerische Beamtenkrankenkasse in einer Hand. MitarbeiterInnen können sich also an die gleichen Personen wenden (Sammeltelefonnummer: 089/21 60-85 05). Persönliche Beratung zur neuen Pflegeergänzungsversicherung bieten alle Geschäftsstellen der LIGABank.

Pflegeergänzungsversicherungen bietet natürlich auch andere Versicherungsunternehmen an und vergleichen kann lohnen. Wer die Angebote vergleicht, sollte aber



**Lebensqualität auch im Pflegefall.** Die Pflegepflichtversicherung deckt nicht einmal die Grundversorgung.

Foto: pixelquelle

genau hinschauen, was versichert ist. Wird ein festes Tagegeld vereinbart oder ein prozentualer Kostenzuschuss? Sind die Leistungen an besondere Bedingungen geknüpft?

Der Vorteil des Gruppenvertrags mit der Versicherungskammer liegt in der Beitragshöhe. Der Beitrag ist durchschnittlich 10 % niedriger als bei Abschluss der entsprechenden Einzelversicherung. Durch den Gruppenvertrag kann die Versicherungskammer viele Kunden auf einmal gewinnen und spart Geld für Werbung. Die Beitragsermäßigung ist also eine Art Mengenrabatt.

Manfred Weidenthaler

## Pflegestufen und was die gesetzliche Pflegeversicherung zahlt.

Art und Dauer der Hilfe ...	Stufe I erheblich Pflegebedürftige	Stufe II Schwerpflegebedürftige	Stufe III Schwerstpflegebedürftige
Bereich der Grundpflege: Körperpflege, Ernährung, Mobilität	Hilfe mindestens 1 x täglich bei 2 Verrichtungen	Hilfe mindestens 3 x täglich zu verschiedenen Zeiten	Hilfe rund um die Uhr erforderlich
Leistung bei Pflege durch Angehörige	205 Euro	410 Euro	665 Euro
	zusätzliche Leistungen z. B. für Pflegevertretung		
bei häuslicher Pflege durch Fachpersonal	384 Euro	921 Euro	1.432 Euro
bei stationärer Pflege	1.023 Euro	1.279 Euro	1.432 Euro

# Pflege ist keine Frage des Alters. Heute schon an morgen denken.

## Mehr als 2 Millionen Pflegebedürftige – jeder Vierte ist jünger als sechzig

Die Lebenserwartung in Deutschland ist erfreulich hoch. Doch mit steigendem Lebensalter steigt auch das Risiko, pflegebedürftig zu werden. Es sind aber nicht nur ältere Menschen betroffen. Jeder vierte Pflegebedürftige ist jünger als sechzig – oft als Folge eines Unfalls.

Die gesetzliche Pflegeversicherung bietet lediglich einen Grundschutz. Diese Versorgung allein reicht aber nicht aus. Sehen Sie selbst:

## Ein Beispiel aus der Praxis

Hans Eichlers 80-jährige Frau lebt seit 10 Jahren in einem Pflegeheim. Für die Kosten reichen seine Rente, ihre Rente und die Leistungen der Pflegekasse gerade mal aus. Das Geld für seinen Lebensunterhalt entnimmt Herr Eichler den Ersparnissen. Anfangs waren das stolze 100.000 Euro, zurückgelegt für schöne Reisen und manches Extra für die Kinder. Die sind nun weg.

## 10 Jahre Pflegebedürftigkeit kosten

### Häusliche Pflege in Pflegestufe II

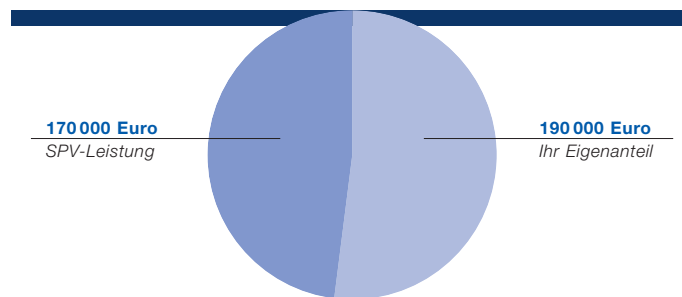
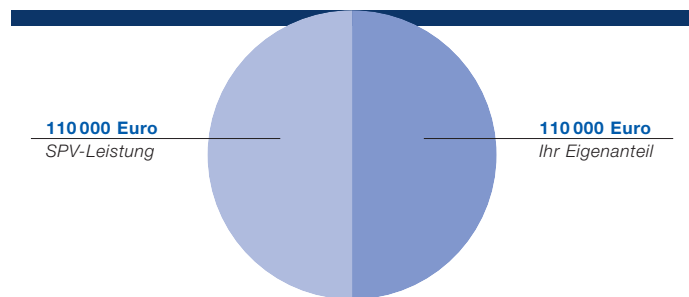
Monatliche Kosten für häusliche Pflege durch einen professionellen Pflegedienst: 1 771 Euro

**Gesamtkosten für 10 Jahre: rund 220 000 Euro**

### Stationäre Pflege in Pflegestufe III

Monatliche Kosten für stationäre Pflege und Unterbringung: 3 000 Euro

**Gesamtkosten für 10 Jahre: rund 360 000 Euro**



Anmerkung: PflegeOPTIMAL-Leistung (50 Euro pro Tag auf 10 Jahre):  
Stufe II = 110 000 Euro, Stufe III = 190 000 Euro





# Wir bieten Ihnen finanzielle Sicherheit.

So retten Sie Ihr Vermögen und das Ihrer Familie.

## Pflege – und die möglichen Folgen

- Ihre Ersparnisse werden aufgezehrt.
- Die Altersversorgung für Sie und für Ihren Partner wird verbraucht.
- Sie und Ihre Angehörigen können den Lebensstandard nicht mehr halten.
- Sie verlieren Ihr Haus.
- Das Erbe für die Zukunft Ihrer Kinder geht verloren.

**Günstige Beiträge und vereinfachte Aufnahmebedingungen für alle Beschäftigten und deren Ehepartner und Kinder, der katholischen Kirche und der Caritas.**

**Ihr Arbeitgeber hat für Sie mit der Versicherungskammer Bayern schon an morgen gedacht. Unser Gruppenversicherungsvertrag sichert Ihnen exklusive Vorteile. Jetzt (0 89) 21 60-85 05 anrufen.**

**Wir beraten Sie gerne. Unsere Hotline erreichen Sie von Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr.**

## Die Leistungen im Überblick

### PflegeKOMPAKT

100 % in Pflegestufe III  
Leistung ab dem 1. Tag der Pflegebedürftigkeit  
Dynamisierung  
Beitragsfreiheit im Leistungsfall  
Die 3-jährige Wartezeit entfällt bei unfallbedingter Pflegebedürftigkeit

### PflegeOPTIMAL

60 % in Pflegestufe II  
100 % in Pflegestufe III  
Sofortleistung durch Einmalzahlung von 60 Tagessätzen  
Leistung ab dem 1. Tag der Pflegebedürftigkeit  
Dynamisierung  
Beitragsfreiheit im Leistungsfall  
Die 3-jährige Wartezeit entfällt bei unfallbedingter Pflegebedürftigkeit

### PflegeSERVICE

Optimale Organisation der Pflege

- von ambulanten Pflegediensten bis Pflegeheimplätzen
- von Fahrdiensten, Besorgungen von Einkäufen und weitere Dienstleistungen
- Auch für Angehörige

50 Euro Pflegegeld am Tag entsprechen:  
1 500 Euro pro Monat, 18 000 Euro pro Jahr, 180 000 Euro in 10 Jahren



# Flexibler Beschäftigungsumfang und andere Fallen

Was neue Verträge manchmal mit sich bringen

„Von August bis November arbeiten Sie 20% weniger und ab Dezember wieder voll und dann bekommen Sie auch wieder volles Gehalt.“ Solche Arbeitgeberanweisungen sind nach der neuesten Rechtsprechung legal, vorausgesetzt im Arbeitsvertrag ist ein „flexibler Beschäftigungsumfang“ vereinbart. Dann dürfen 20% des Beschäftigungsumfangs flexibel vom Arbeitgeber gekürzt werden.

Und dazu bedarf es der Unterschrift des/der MitarbeiterIn. Wenn ein Arbeitgeber einen Beschäftigten auffordert, doch schnell mal den neuen Vertrag zu unterschreiben, ist das selten nur eine Formalie. „Pacta sunt servanda“ (Verträge sind zu halten) heißt ein eherner Grundsatz des Rechtswesens. Hat ein/e MitarbeiterIn erstmal unterschrieben, ist er/sie auch an das gebunden, was dort steht.

Stand im alten Vertrag unter Tätigkeit „Buchhalterin“ und im neuen „Verwaltungsangestellte“, dann muss sie der Arbeitgeber in Zukunft nicht mehr unbedingt als Buchhalterin einsetzen. Verwaltungsangestellte ist ein weiter Begriff und der Arbeitgeber entscheidet, wie er die

Beschäftigte konkret einsetzt. Gleiches gilt bezüglich des Einsatzortes, hieß es vorher Kinderhort St. Elisabeth und steht im neuen Vertrag nurmehr Pfarrverband X, dann ist das so gemeint, wie es dort steht. Der oder die Betroffene kann je nach Bedarf in einer anderen Einrichtung eingesetzt werden.

## Nicht abspesen lassen

MitarbeiterInnen sollten sich nicht mit Sätzen wie „Das sind die neuen Standardverträge, das steht jetzt überall drin.“ abspesen lassen.

Es hat durchaus Gründe, wenn Standardarbeitsverträge geändert werden. So steht jetzt bei Teilzeitbeschäftigten regelmäßig im Vertrag, dass der/die Beschäftigte zu „Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet“ ist. Grund dafür ist die neuere Rechtsprechung sowie das neue ABD. Teilzeitbeschäftigte müssen nämlich nur dann entsprechende Dienste leisten, wenn es in ihrem Arbeitsvertrag ausdrücklich steht. In älteren Verträgen steht es in aller Regel nicht drin.

## Wenn der Arbeitgeber mit Änderungskündigung droht

Grundsätzlich gilt, ein Beschäftigter ist nicht verpflichtet einen neuen Vertrag zu unterschreiben. Wer sich weigert, kann aber durchaus ein „Wenn Sie nicht unterschreiben, dann bekommen Sie eben eine Änderungskündigung.“ zu hören bekommen. Diese Drohung klingt oft dramatischer als sie ist, denn eine Kündigung – auch eine Änderungskündigung – ist nur zulässig, wenn der Arbeitgeber einen entsprechenden Kündigungsgrund hat. Das heißt, er muss ein schwerwiegendes Interesse haben, aktuell zu diesem Zeitpunkt eine Vertragsbedingung zu ändern.

Zwei konkrete Beispiele:

- **Ab dem kommenden Kindergartenjahr muss eine Hortgruppe geschlossen werden und eine Erzieherin muss in den Kindergarten wechseln. Dies kann ein zulässiger Grund für eine Änderungskündigung sein.**
- **Die Kirchenstiftung beschließt, dass im Hinblick auf mögliche zukünftige Entwicklungen im Zusammenhang mit der neuen Refinanzierung alle pädagogi-**



**Überraschung.** Man muss nicht alles annehmen, was in einem neuen Vertrag drin steckt.

Foto: bilderbox

**schon MitarbeiterInnen vorsorglich neue Arbeitsverträge mit „flexiblem Beschäftigungsumfang“ erhalten. In diesem Fall liegt kein ausreichender Grund für eine Änderungskündigung vor.**

Der Unterschied zwischen beiden Beispielen ist, dass im ersten Fall eine reale und aktuelle Notwendigkeit besteht, die den Arbeitgeber zum Handeln zwingt. Im zweiten Fall will er sich nur mal vorsorglich zu Lasten der Beschäftigten mehr Gestaltungsspielraum verschaffen. Vor Gericht würde ein solches Motiv kaum Bestand haben.

Allgemein gilt: Kündigen ist schwer. Von der Unkündbarkeit bestimmter MitarbeiterInnen über die Sozialauswahl bis hin zu einer Vielzahl von Verfahrensvorschriften gibt es eine Menge Hindernisse und Hürden. Wären Änderungskündigungen so einfach, müssten sich Arbeitgeber nicht die Mühe machen, MitarbeiterInnen zur „freiwilligen“ Unterschrift zu überreden oder zu drängen. Ausführliche Informationen zur Problematik von Änderungskündigungen finden Sie im KODA Kompass Nr. 26, im Internet unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de).

## Das Schnäppchen nebenbei

Oft ist der Anlass für einen neuen Vertrag durchaus legitim und vielleicht besteht sogar gegenseitiges Einvernehmen. So mögen sich beide Seiten einig sein, dass der oder die Beschäftigte von Voll- auf Teilzeit wechselt. Bei so wesentlichen Änderungen im Arbeitsverhältnis ist es notwendig den



**Zulässig, aber sozial oft bedenklich.** Flexibler Beschäftigungsumfang bedeutet auch flexibles Entgelt.

Foto: bilderbox



Arbeitsvertrag zu ergänzen. Dafür reicht eine Anlage zum alten Vertrag. Alternativ kann ein neuer Vertrag geschlossen werden und hier lauern die Gefahren: Beschäftigte sollten genau lesen, ob in dem neuen Vertrag ganz nebenbei noch weitere Änderungen enthalten sind. MitarbeiterInnen sind nicht verpflichtet, mögliche Arbeitgeber-Schnäppchen mit zu unterschreiben. Soll der Beschäftigungsumfang geändert werden, dann ist nur der Beschäftigungsumfang zu ändern. Will der Arbeitgeber mehr, dann kann er den/die MitarbeiterIn bitten.

**Beispiel: Der/die MitarbeiterIn bean-spricht Sonderurlaub zur Kindererziehung oder Altersteilzeit ab 60. Der Arbeitgeber stimmt zu, aber nur wenn der/die Beschäftigte aus diesem Anlass einen neuen Vertrag unterschreibt, in dem noch einige andere Punkte geändert sind. Das ist unzulässig. Im Rahmen der tariflichen Vorschriften muss der Dienstgeber Sonderurlaub oder Altersteilzeit gewähren.**

Anders sieht es natürlich aus, wenn die MitarbeiterIn etwas will, worauf er oder sie keinen Anspruch hat. Vielleicht will die MitarbeiterIn von sich aus eine andere Tätigkeit übernehmen und der Arbeitgeber erklärt sich einverstanden, aber nur wenn .... In diesem Fall bleibt nur verhandeln.

### „Nein sagen“ in der Praxis

Gerade in kleinen Einrichtungen, in denen Chef und MitarbeiterInnen eng zusammenarbeiten, fällt „Nein-Sagen“ schwer. Wer nicht unterschreiben will, sollte zunächst nach dem Grund für die Änderung der einzelnen Vertragsbedingungen fragen. Die Initiative geht oft gar nicht von der Einrichtung aus, sondern von einer höheren Stelle, die irgendwelche Standardvertragsmuster erstellt. Auch dort sollte man nachfragen. Durch klares Argumentieren kann man viel erreichen und vielleicht sogar den eigenen Vorgesetzten als Verbündeten gewinnen.

Kommt man auf der unteren Ebene nicht weiter, ist es ratsam sich an die nächst höhere zu wenden. Die leitenden Juristen in den Personalabteilungen der Ordinarie

kennen die Gesetze, die Rechtsprechung und das Tarifrecht genau und wissen, was zulässig ist und was nicht.

Selbstverständlich sollte man die Mitarbeitervertretung (MAV) in der eigenen Einrichtung um Rat und Unterstützung fragen.

Und sollte alles nichts helfen, kann bei Änderungskündigungen jede und jeder die Angelegenheit durch die diözesane Schlichtungsstelle kostenfrei überprüfen lassen (siehe KODA Kompass Nr. 22).

*Manfred Weidenthaler*

## „Beförderung“ ist keine Neueinstellung

### Wer höhergruppiert wird, behält Besitzstände

Neu Eingestellte beginnen meist ganz unten, in Stufe 1 oder 2 der jeweiligen Entgeltgruppe. Anders sieht die Sache aus, wenn MitarbeiterInnen beim selben Arbeitgeber in eine höherwertige Tätigkeit wechseln. Wer unter das „Übergangsrecht“ fällt (RÜÜ), weil er bereits im September 2005 im Dienst war, behält diesen Status wenn sich die Tätigkeit ändert. Diese MitarbeiterInnen behalten bestimmte Besitzstände und ihr bisheriges Entgelt wird bei der Einstufung berücksichtigt.

Übernimmt etwa eine Erzieherin beim selben Arbeitgeber die Leitung des Kindergartens, dann gilt für sie laut Übergangsrecht:

- Eine mögliche Besitzstandszulage Kind wird weiter bezahlt.
- Eine mögliche „Unkündbarkeit“ bleibt erhalten.

- Sie kommt in die Stufe der neuen Entgeltgruppe mit mindestens dem gleichen Tabellenentgelt wie zuvor.
- Ist das neue Tabellenentgelt nicht mindestens 50 Euro (25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8) höher, erhält sie einen entsprechenden „Garantiebetrag“.
- Hat sie vorher als Gruppenleiterin eine Vergütungsgruppenzulage erhalten, entfällt diese. Vergütungsgruppenzulagen sind an bestimmte Tätigkeiten gebunden; wird die entsprechende Tätigkeit nicht mehr ausgeübt, entfallen sie.

Diese Regeln gelten für alle Höhergruppierungen, auch bei einem Tätigkeitswechsel, wenn etwa eine Sekretärin eine Sachbearbeiterstelle übernimmt, oder eine Religionslehrerin als Pastoralreferentin weiterbeschäftigt wird.

*Franz Aigner, Manfred Weidenthaler*

Entgeltgruppe	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 2 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
...	...	...	...	...	...	...
9	2061	2290	2410	2730	2980	3180
8	1926	2140	2240	2330	2430	2493

Nicht weniger als zuvor. Höhergruppierungen erfolgen in die Stufe, in der mindestens soviel wie vorher verdient wird. Bekam der/die MitarbeiterIn in EG 8 Stufe 5 mit 2430 Euro, kommt er/sie nach der Höhergruppierung in EG 9 die Stufe 4 mit 2730 Euro.

## Impressum

KODA Kompass  
Organ der Bayerischen  
Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der  
Dienstgeberseite.

Rechtskräftig sind ausschließlich die An-  
gaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der  
Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe.

### Herausgeber- und Autorenanschrift

Bayerische Regional-KODA  
Ottmarsgäßchen 8, 86152 Augsburg  
Tel.: 08 21/15 37 92 Fax: 08 21/15 37 93  
Bayerische-Regional-KODA@t-online.de  
**Redaktionsanschrift**

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

### Redaktion

Franz Aigner, Jürgen Herberich, Johannes  
Hoppe, Markus Schweizer, Dr. Christian

Spannagl, Manfred Weidenthaler, Vertreter  
der Dienstgeberseite: Dr. Josef Meier  
**Redaktionsleitung und Layout**  
Manfred Weidenthaler (V.i.S.d.P.)

**KODA Kompass Fotos:** Johannes Hoppe  
**Abo-Verwaltung, Druck und Auflage**

Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,  
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,  
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 41.000  
MitarbeiterInnen, die den KODA Kompass  
kostenfrei im Rahmen ihres Arbeitsverhält-  
nisses zugesandt erhalten, melden Adressän-  
derungen nur ihrem Arbeitgeber.

# Beamtenbesoldung für alle

## Neue Regelung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

Auf der 37. Vollversammlung der Lehrerkommission in der Bayerischen Regional-KODA wurde die in mehreren Arbeitsgruppensitzungen vorbereitete neue „Sonderregelung Lehrer“ (SR 1) verabschiedet. Wirksam werden die Beschlüsse jedoch erst nach In-Kraft-Setzung durch die Diözesanbischöfe. Zum einen wurde mit der Neureglung die „alte“ SR 21 dem aktuellen ABD angepasst und in eine TVöD-konforme neue Systematik gebracht. Zum anderen wurde versucht, dem Auftrag der Bischöfe gemäß nun ein einheitliches Arbeitsrecht für alle Lehrkräfte an kirchlichen Schulen zu schaffen. Bisher gab es immer noch 2 Gruppen von Lehrkräften mit ABD-Vertrag: Lehrkräfte, die nach der A-Besoldung (Beamtenbesoldung) bezahlt wurden und solche, die eine BAT-Vergütung erhielten. In zahlreichen und teils kontrovers geführten Diskussionen wurde immer wieder überlegt, wie die Lehrkräfte, die zwar einen ABD-Vertrag, aber eine ABD-Vergütung gemäß der BAT-Tabelle haben, übergeleitet werden sollten. Da der Bund bisher noch keine Regelungen für Lehrkräfte herausgegeben hatte, war zuerst eine Überleitung in die entsprechenden Entgeltgruppen des TV-Länder, angepasst auf die Verhältnisse für Schulen in kirchlicher Trägerschaft, erwogen worden. Schließlich einigte man sich darauf, nun die beamtenrechtlichen Regelungen für Lehrkräfte im Freistaat Bayern auf alle Lehrkräfte anzuwenden. Das hat zur Folge, dass Lehrkräfte mit ABD-Vertrag und bisheriger BAT-Vergütung einer A-Besoldungsgruppe zugeordnet werden. Sollten Lehrkräfte damit finanziell schlechter gestellt sein, so wird ein „Bestandsschutzentgelt“ gewährt, das allerdings auf zukünftige Erhöhungen angerechnet wird. Damit werden Lehrkräfte innerhalb des ABD – auch die sogenannten „Nichterfüller“ – in Zukunft einheitlich nach der A-Besoldung bezahlt. Für die „Nichterfüller“ wurden zwei Anlagen geschaffen, die eine Zuordnung aller Fallgestaltungen vornehmen. Zugrunde gelegt wurden dabei die in den kulturministeriellen Eingruppierungsrichtlinien und in die den Eingruppierungsrichtlinien der TdL aufgeführten Fallgruppen.

Die Überleitungsregelung der KODA, die „Regelung zur Überleitung der Beschäftigten und des Übergangsrechts (RÜÜ)“, die eine Überleitung ins TVöD-System vornimmt, kommt nicht zur Anwendung.

An ihrer Stelle gilt eine lehrerspezifische „Regelung zur Überleitung von Lehrkräften an Schulen in kirchlicher Trägerschaft“, die alle für die Überleitung in die A-Besoldung relevanten Fragen klärt.

### Alte BAT-Verträge: Wechsel bis Oktober möglich

Lehrkräfte, die sich bisher nicht entschließen konnten, einen ABD-Vertrag zu akzeptieren und an ihrem alten BAT-Vertrag festhielten, bekommen nochmals die Möglichkeit, bis zum 31. Oktober 2007 ins ABD und zur A-Besoldung – unter gleichen Bedingungen – überzuwechseln.

### Noch nicht in Kraft gesetzt

Wirksam werden die neuen Regelungen erst durch die bischöfliche In-Kraft-Setzung. Bei Redaktionsschluss waren In-Kraft-Setzung und Veröffentlichung in den Amtsblättern noch nicht erfolgt. Im nächsten KODA-Kompass werden die neuen Regelungen im Detail vorgestellt.

Zwei noch fehlende Regelungen, eine „Ordnung zur Verleihung von Berufsbezeichnungen“ sowie eine Regelung zur



**Zusammenführung.** Alle Lehrkräfte sollen in die A-Tabelle übergeleitet werden.

Foto: bilderbox

Erfüllung der Bewährungszeit, sollen in nächster Zeit beschlossen werden.

Dr. Christian Spannagl

## Arbeit im Kindergarten soll nicht krank machen!

### Träger zahlt notwendige Impfungen

Gesundheit ist ein hohes Gut. Deshalb sind Arbeitgeber per Gesetz verpflichtet, Sicherheits- und Gesundheitsgefahren von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzuwenden und Verbesserungsmaßnahmen einzuführen.

Zusätzlich zu den „normalen“ Gefährdungen im Bereich der Kindertagesstätten sind die Beschäftigten angesichts ihres engen körperlichen Umgangs mit Kindern einer erhöhten Infektionsgefährdung ausgesetzt. So treten regelmäßig hoch ansteckende Kinderkrankheiten wie Keuchhusten, Masern, Mumps, Röteln, Windpocken und Gürtelrose auf. Auch lässt sich Kontakt mit Urin oder Stuhl und damit eine Infektion mit Hepatitis-Erregern nicht gänzlich ausschließen, wenn beim Toilettengang geholfen wird oder Windeln gewechselt werden.

Aus diesem Grund ist der Kindertagesstätten-Träger verpflichtet, eine umfassende Gefährdungsanalyse durchzuführen und die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen laut Biostoffverordnung zu veranlassen. Sofern kein ausreichender Impfschutz besteht müssen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die notwendigen Impfungen angeboten werden.

Für Beschäftigte in Kindertagesstätten heißt das konkret, eine arbeitsmedizinische Erstuntersuchung vor Aufnahme der Tätigkeit ist in jedem Fall erforderlich. Bei dieser Gelegenheit wird auch der Impfstatus abgeklärt. Nur ein Arzt kann die Angaben der Beschäftigten und die vorhandene Impfdokumentation korrekt auswerten und Empfehlungen zu weiteren Impfungen geben. Die Impfung an sich ist dagegen freiwillig, da sie einen

körperlichen Eingriff darstellt. Wer ein Impfangebot ablehnt, kann dennoch nicht vom Arbeitgeber wegen gesundheitlicher Bedenken an der Ausübung der Tätigkeit gehindert werden. Andererseits kann aber der Beschäftigte den Arbeitgeber nicht mit dem Argument belangen, er sei seiner Pflicht zur Gesundheitsvorsorge nicht nachgekommen, falls eine Infektion erfolgt.

Für die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen ist der Arbeitgeber verantwortlich. Er muss damit den Betriebsarzt beauftragen. Der Betriebsarzt ist ein vom Arbeitgeber zu bestellender Arzt. Dieser unterrichtet nach der Untersuchung den Beschäftigten über den Befund – der Arbeitgeber erhält lediglich eine Bescheinigung ob und inwieweit gegen die Ausübung der Tätigkeit gesundheitliche Bedenken bestehen. Die Kosten für die Untersuchungen sowie für mögliche Impfungen trägt der Arbeitgeber.

Nicht zulässig ist es übrigens, bereits vor der Einstellung von den BewerberInnen entsprechende Atteste und Impfdokumentationen zu verlangen.

*Markus Schweizer*

## Stephan Merkes Nachfolger von Birgitta Pompe

4 Jahre lang vertrat Birgitta Pompe die Interessen der kirchlichen MitarbeiterInnen in der Bayerischen Regional-KODA. Die engagierte Regensburgerin war beruflich in der



Bezügestelle des Regensburger Ordinariats tätig. Ihr umfassendes Fachwissen über Besoldungsfragen und Verwaltungsabläufe, das sie in die tarifpolitische Arbeit einbrachte, war für die Mitarbeiterseite der KODA immer wieder von großem Wert. In der nächsten Zeit wird sich Birgitta Pompe vor allem ihrem neu geborenen Sohn Kilian widmen. Für diesen neuen Lebensabschnitt wünschen wir ihr Gottes Segen und alles Gute.

Der Dingolfiner Kirchenmusiker Stephan Merkes hat die Nachfolge von Birgitta Pompe angetreten. Der



44-jährige stammt aus einer Kirchenmusikerfamilie und engagiert sich seit seinem 6. Lebensjahr kirchenmusikalisch. Neben dem Studium der Kirchenmusik absolvierte er auch eine Ausbildung zum Verwaltungsangestellten und war 10 Jahre als Kämmerer und Computer-Systembetreuer in der Gemeindeverwaltung tätig. Stephan Merkes kennt den kirchlichen wie den öffentlichen Dienst von innen – Erfahrungen, die seiner KODA-Tätigkeit zu Gute kommen. Wir heißen ihn herzlich willkommen und wünschen ihm Gottes Segen für seine neue Aufgabe.

## DAS STICHWORT

### Urlaub

Im Zuge der Tariffreform ergaben sich einige Änderungen auch in Bezug auf die Urlaubsregelung. Urlaubsanspruch besteht bei einer 5-Tage-Woche bis zum vollendeten 30. Lebensjahr auf 26 Arbeitstage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr auf 29 und danach auf 30 Arbeitstage. Vereinfacht wurde die Regelung zur Berechnung der Urlaubsdauer bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage. Hier erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. So beträgt beispielsweise der Urlaubsanspruch einer 42-jährigen Arbeitnehmerin bei einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf drei Tage die Woche 18 Arbeitstage, bei einer Verteilung auf 6 Arbeitstage pro Woche auf 36 Tage. Bruchteile von mindestens einem halben Urlaubstag werden aufgerundet. Es besteht ein Anspruch auf Tage: dies bedeutet, dass bei einer un-

terschiedlichen Verteilung der Arbeitszeit auf die feststehenden Tage unabhängig von dieser Verteilung jeder Arbeitstag als eigener Urlaubstag gewertet wird. Wenn eine Mitarbeiterin am Dienstag 5 Stunden, am Mittwoch 6 Stunden und am Donnerstag 7 Stunden arbeitet, ist jeder Urlaubstag mit den an diesem Tag anfallenden Stunden zu bewerten.

Zu beachten ist, dass eine Vorschrift festlegt, dass ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer genehmigt werden soll. „Soll“ heißt „muss“, soweit nicht dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Beweislast obliegt dabei dem Arbeitgeber.

Ansonsten verweist die Urlaubsregelung auf das Bundesurlaubsgesetz, allerdings mit eigenen Maßgaben. Nach § 7 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes ist die Übertragung in das nächste Urlaubsjahr nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Sind diese Voraussetzungen gegeben, ist der Urlaub in den ersten drei Monaten des nächsten Kalenderjahres anzutreten. Ist dies wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen nicht möglich, ist er bis zum 31. Mai anzutreten. Dies bedeutet, dass mit der Änderung des Übertragungs-

zeitraumes auch erschwerte einschränkende Bestimmungen bestehen, in welchen Fällen eine Übertragung zulässig ist. Um Streitigkeiten bei einer erforderlichen Übertragung eines Resturlaubs in das folgende Kalenderjahr zu vermeiden, erscheint es sinnvoll, am Jahresende dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass noch ein Resturlaub in Höhe von X Tagen besteht, der aus dringenden betrieblichen oder aus persönlichen Gründen nicht eingebracht werden konnte. Auch wenn unstritten ist, ob dies erforderlich ist, wird damit der Gefahr, dass der Resturlaub als verfallen gewertet werden könnte, entgegnetreten.

Angetreten heißt, dass bei Übertragung in das folgende Kalenderjahr am 31. März beziehungsweise am 31. Mai der jeweils erste Urlaubstag des gesamten Resturlaubs angetreten sein muss. Ansonsten verfällt der Urlaub endgültig. Besondere Regelungen gelten nur für Mutterschutz und Elternzeit.

Weiterhin ist geregelt, dass bei Beginn, Beendigung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses nur für jeden vollen Kalendermonat Arbeitstätigkeit Anspruch auf ein Zwölftel des Urlaubs besteht.

*Dr. Joachim Eder*



## § Auf den Punkt gebracht

### „Kann ich wegen eines Geschenks gekündigt werden?“

Ja. Die Annahme von Geschenken im Dienst ist verboten. Im ABD steht: „Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.“ (§ 3 Abs. 2 ABD Teil A, 1.)

Besonders heikel sind „Geschenke“ von Firmen oder Firmenvertretern. Diese werden selten aus reiner Zuneigung gegeben. Für einen Plastik-Kugelschreiber mit Werbeaufdruck wird sich nun kaum ein Arbeitgeber interessieren. Sehr wohl aber für das Angebot, auch privat den 10 %igen Firmenrabatt in Anspruch nehmen zu können.

Die Vorschriften über Geschenkkannnahme gelten immer, egal ob es sich im konkreten Fall um einen Bestechungsversuch handelt oder nicht. Wenn Ihnen Geschenke oder Vergünstigungen angeboten werden, sagen Sie es Ihrem Vorgesetzten und lassen Sie ihn entscheiden oder treffen Sie gleich eine generelle Absprache für Ihre Einrichtung.

*Manfred Weidenthaler*



*Es muss nicht der Geldkoffer sein. Auch Sachgeschenke und kleine Vergünstigungen können den Arbeitsplatz gefährden.*

*Foto: bilderbox*

### „Ich habe doch Anspruch auf 83 % Netto in Altersteilzeit?“

Ja und Nein. Die Altersteilzeitregelung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes besagt, dass die Bezüge vom Arbeitgeber auf 83 % des Nettos aufgestockt werden. Die Berechnung erfolgt nach der staatlichen Mindestnettoabzugsverordnung.

Im Einzelfall können sich dadurch Abweichungen vom persönlichen Netto ergeben. Jeder und jedem ist daher dringend anzuraten, sich vor Abschluss eines Altersteilzeitvertrages von der Bezügestelle errechnen zu lassen, wieviel er oder sie später konkret bekommt.

*Manfred Weidenthaler*

### „Mein Kollege sagt, dass man Altersteilzeit spätestens letztes Jahr hätte beantragen müssen. Stimmt das?“

Nein. Für Altersteilzeitverträge, die vor dem 1. Januar 2007 geschlossen wurden, gelten die alten Grenzen für die Regelaltersrente. Für später geschlossene Verträge gelten die neuen Altersgrenzen. Mit dem Anspruch auf Altersteilzeit hat das nichts zu tun.

Hier gilt weiterhin: Letzte Möglichkeit ein Altersteilzeitverhältnis zu beginnen, ist der 31. Dezember 2009. Das bedeutet, spätestens an diesem Tag muss zumindest die Arbeitsphase beginnen.

Anspruch auf Altersteilzeit haben MitarbeiterInnen ab Vollendung des 60. Lebensjahrs. In der Regel muss der Arbeitgeber dann Altersteilzeit genehmigen. Die gilt nicht, wenn ganz besondere Umstände vorliegen, sogenannte „dringende betriebliche“ Gründe. Allein die Tatsache, dass Altersteilzeit den Arbeitgeber möglicherweise Geld kostet, ist jedoch kein

dringender betrieblicher Grund. Auch das Argument, dass der Arbeitgeber die staatlichen Zuschüsse nur bekommt, wenn er ersatzweise einen Arbeitssuchenden einstellt, ist kein Grund für eine Verweigerung.

Mit MitarbeiterInnen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, kann der Arbeitgeber einen Altersteilzeitvertrag schließen. Ein Rechtsanspruch besteht nicht, solange der Arbeitgeber die Beschäftigten nicht ohne sachlichen Grund unterschiedlich oder willkürlich behandelt.

Anders herum: Geburtsjahrgänge ab 1950 haben keinen Anspruch auf Altersteilzeit. Für MitarbeiterInnen ab Jahrgang 1955 greift auch die „Kann-Regelung“ nicht mehr. Und für alle gilt: 2009 muss mit dem Altersteilzeitverhältnis begonnen werden. Die genauen Voraussetzungen und Bedingungen sind unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de) unter Teil D, 6. zu finden.

*Manfred Weidenthaler*



*Mehr vom Alter. Noch gibt es sie – Altersteilzeitverhältnisse müssen aber spätestens Ende 2009 beginnen.*

*Foto: bilderbox*