



## Informationen der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

### Es liegt in Ihrer Hand

Kandidaten-Info zur KODA-Wahl online

Die Stimmzettel zur KODA-Wahl werden in diesen Tagen versandt. Bis 25. April können Sie entscheiden, wer die Interessen der kirchlichen Beschäftigten künftig vertreten wird. Von Ihrer Entscheidung hängt es ab, wie kirchliches Arbeitsvertragsrecht künftig weiterentwickelt wird. Infos zu Kandida-

tinnen und Kandidaten finden Sie unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de). Nutzen Sie Ihr Wahlrecht und wählen Sie eine kompetente und starke Vertretung der kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Wahlergebnisse werden sofort nach Auszählung unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) bekannt gemacht. *M.W.*



### Themen

- **KODA-Wahl**
  - Wahlaufruf von Kardinal Marx
  - Das haben wir geschafft
  - Bilanzen – Bewertungen
- **Transparent und fair**  
50 Ausgaben KODA Kompass
- **Verfügungszeit KiTas**  
Regelung hat sich bewährt
- **Leiter-Eingruppierung**  
Detailverbesserungen nötig
- **Mehr Entgelt für GR**  
3 Verhandlungsrunden vereinbart
- **Schwerbehinderung**  
Darauf haben Lehrkräfte Anspruch
- Arbeitszeitkonten gesichert
- Leichter zur Sabbatzeit
- Rufbereitschaft: Unfälle melden
- Entgeltumwandlung: Steuergrenze
- Rahmen-KODA-Ordnung  
KODAs unabhängig
- Meinung: Streik in der Kirche  
Eindrücke aus Erfurt
- Markus Schweizer verlässt KODA – Hildegard König folgt nach
- Auf den Punkt gebracht  
Rente: Sonderzahlung weg?  
Muss ich im Dienst Schnee räumen?
- Berufe der Kirche  
Café- und Weltladenmitarbeiter
- Neue Adresse? Zustellprobleme?



### Sitzverteilung in der Bayerischen Regional-KODA



### „Richtig“ wählen

#### Tücken des Wahlrechts

Das KODA-Wahlverfahren ist kompliziert. Gewählt sind nicht unbedingt die Kandidatinnen und Kandidaten mit den meisten Stimmen, denn zugleich muss sie oder er auch die oder der Stimmenstärkste im jeweiligen (Berufs-)Bereich sein. Innerhalb der jeweiligen Diözese gilt: Aus jedem der sechs (Berufs-)Bereiche kann maximal eine oder einer in die KODA gewählt

werden. So können zum Beispiel nicht zwei Erzieherinnen oder zwei Religionslehrkräfte einen Sitz erhalten. Wählerinnen und Wähler sollten diese Besonderheit beachten: Wer zum Beispiel unbedingt seinen persönlichen Favoriten in der KODA haben möchte, wird sinnvollerweise seine weiteren Stimmen nicht an Kandidaten aus dem gleichen Bereich vergeben (um zu verhindern, dass der persönliche Favorit wegen der Konkurrenz innerhalb des Bereichs ausscheidet). Im KODA Kompass Nr. 49 ist das Verfahren ausführlich mit einer Grafik erklärt. *M.W.*

# Danke

Liebe Kollegin,  
lieber Kollege,

mit der KODA-Wahlperiode geht auch die Amtszeit der KODA Kompass-Redaktion zu Ende. Nach der Wahl wird die Redaktion neu berufen. Durchaus mit Stolz blicken wir auf die vergangenen fünf Jahre. Es gibt nach wie vor kaum eine Branche in Deutschland mit einem vergleichbaren Standard bei der Mitarbeiterinformation.

Wir sind überzeugt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Rechte und Pflichten kennen, die wissen, was für sie gilt, sind zufriedener Beschäftigte. Und so mancher Konflikt lässt sich vermeiden, wenn Klarheit darüber herrscht, was Recht ist. Auf Wunsch der Arbeitgebervertreter erhalten inzwischen auch die meisten Vorgesetzten, insbesondere alle Kirchenverwaltungsvorstände, den KODA Kompass. Gleicher Informationsstand auf beiden Seiten hilft, Probleme und Fragen einvernehmlich und tariflich korrekt zu klären.

Am Ende der Amtszeit danke ich allen, die zum Gelingen beigetragen haben. Den Redaktionsmitgliedern: **Markus Schweitzer**, der bis Ende 2012 die Verantwortung für [kodakompass.de](http://kodakompass.de) trug. Ein unentbehrliches Medium für aktuelle Meldungen, Hintergrundartikel und Service-Angebote.



**Manfred Weidenthaler,**  
Chefredakteur dieser Ausgabe

**Jürgen Herberich**, der mit unermüdlicher Geduld und echter Programmiererleidenschaft unsere Internet-Seite gestaltete.

**Johannes Hoppe**, der als kritischer Geist in der Redaktion, Anwalt des Themas Soziales und entschiedener Kämpfer für den KODA Kompass zum Erfolg beitrug. **Dr. Joachim Eder**, der als eifriger Autor viele Artikel verfasste und unser Experte war, wenn es um Rahmenbedingungen des kirchlichen Tarifrechts, den Dritten Weg und Fragen der Grundordnung des kirchlichen Dienstes ging. Die Ausgaben Nr. 45 und 46 entstanden unter seiner Leitung. **Robert Winter**, dessen klare und strukturierte Denk- und Arbeitsweise half, diffizile Themen wie die Überleitung der KiTa-Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsdienst verständlich aufzubereiten. Von September 2008 bis

August 2011 war er als zweiter Chefredakteur für vier Ausgaben verantwortlich. Im Januar dieses Jahres übernahm Winter kommissarisch die Verantwortung für [kodakompass.de](http://kodakompass.de). **Dr. Christian Spannagl**, der für den wichtigen Bereich der Beiträge aus den kirchlichen Schulen verantwortlich war. Unterstützt wurde er dabei von **Ludwig Utschneider**, der im September 2012 die Aufgabe des zweiten Chefredakteurs übernahm und mit Energie und Engagement Redaktionsleitung, Layout und Bildredaktion der Dezember-Ausgabe meisterte. **Franz Aigner**, der, obwohl offiziell bereits im Ruhestand, als unser Rechtsberater auch heikle Rechtsfragen souverän klärte.

Ein besonderer Dank gilt **Tobias Rau**, dem Vertreter der Dienstgeberseite in der Redaktion, der uns ein fairer Partner war und seinen kritischen Blick für Details und hohe juristische Kompetenz einbrachte. Auch die beiden KODA-Vorsitzenden **Hans Reich**, Mitarbeiterseite, und **Martin Floß**, Dienstgeberseite, haben den KODA Kompass tatkräftig unterstützt. Nicht zuletzt durch intensive Lektorenarbeit leisteten sie einen wichtigen Beitrag zur hohen Qualität der Zeitschrift. Von 2008 bis 2010 trug **Erich Sczepanski**, ein kritischer und engagierter „Herzblut-Tarifpolitiker“, zum Gelingen des KODA Kompass bei. Bis 2011 nahm der Dienstgebervertreter **Roland Huth** die wichtige Rolle des Bindeglieds zur Arbeitgeberseite sehr erfolgreich wahr. Kein Redaktionsmitglied aber unentbehrlich ist unser Karikaturist, **Thomas Plafmann**, dem ich für die Frische und den Humor, mit dem er jeden KODA Kompass bereichert, danke.

Danken möchte ich auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Bezügestellen sowie **Franz Bayer** und **Gerhard Murr** vom Rechenzentrum Eichstätt, die die Versanddateien erstellen und betreuen.

Ein Dank gilt auch Ihnen, liebe Leserinnen und Leser: für Zuspruch und ermutigende Worte, für Rückmeldungen und Hinweise und nicht zuletzt einfach dafür, dass Sie den KODA Kompass lesen – obwohl arbeitsrechtliche Themen sicher nicht zur leichten Literatur gehören.

Es grüßt Sie im Namen des  
KODA Kompass-Teams

Manfred Weidenthaler,  
Redaktionsleiter

## Kurz erklärt

**ABD:** „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“. Tariffrecht für die bayerischen Kirchenbeschäftigten, ohne Caritas. Großteils mit dem Tarifvertrag des kommunalen öffentlichen Dienstes, TVöD-VKA, übereinstimmend. Veröffentlicht unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de)

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

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

**KODAKompass:** Organ der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA. Wird in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite erstellt und erscheint in der Regel 4-mal im Jahr. Für Beschäftigte im ABD-Bereich sowie Kirchenverwaltungsvorstände werden die Kosten von den Diözesen getragen – mit finanzieller Unterstützung durch die Bayerische Beamtenkrankenkasse, Beihilfe.

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

# Und es funktioniert doch

## Die 50. Ausgabe eines totesagten Projekts



„Das funktioniert nicht!“ „Das haben wir alles schon probiert.“ So und ähnlich lauteten die Kommentare, als 1998 vier frisch gewählte KODA-Vertreter und -Vertreterinnen beschlossen, eine Tarifzeitschrift zu gründen. Heute halten Sie die 50. Ausgabe dieser Zeitschrift in Händen.

Äußerlich hat sich manches geändert. Die Auflage des ersten KODA Kompass betrug circa 50 Exemplare und wurde als Kopiervorlage an Mitarbeitervertretungen und Berufsverbände mit der Bitte verschickt, sie für die Beschäftigten zu kopieren. Heute drucken wir 57.500 Exemplare und erreichen fast jeden in der verfassten Kirche Bayerns Tätigen. Das Ziel, mit dem die Gründungsredaktion vor 15 Jahren angetreten sind, hat sich nicht verändert: Tarif- und Arbeitsrecht verständlich zu machen und damit zu fairen Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst beizutragen.

Und diesem Ziel möchten wir auch in Zukunft treu bleiben, vielleicht für weitere 50 Hefte.

*Die Redaktion*



Thomas Plabmann



**Die Gründerväter und -mütter von 1998.**  
 Von links, im Uhrzeigersinn: Johannes Hoppe, Manfred Weidenthaler, Sandra Sperrer, Susanne Steiner-Püschel.

**Die Nr. 1 – noch schwarz-weiß und in mäßiger Druckqualität.** Unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) zum Nachlesen im Bereich Download.



## Leichter zur Sabbatzeit

Auch kleine Veränderungen können eine Regelung deutlich attraktiver machen. Die Bayerische Regional-KODA hat beschlossen, die Anspannphase in der Sabbatjahrregelung von acht auf fünfzehn Jahre zu erhöhen. Dies ermöglicht einerseits Beschäftigten, die nicht so viel verdienen, leichter eine Sabbatzeit zu nehmen, weil ihre finanziellen Einbußen während der gesamten Laufzeit verkraftbar bleiben. Andererseits könnte dies auch einen Weg eröffnen, früher in

den Ruhestand zu gehen. Eine Arbeitsgruppe wurde beauftragt, hierzu Ausführungsbestimmungen zu formulieren. Wir werden Sie weiter informieren, wenn diese Bestimmungen verabschiedet sind. Die überarbeitete Tarifregelung ist unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de), ABD Teil D, 5. zu finden. Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen gelten die Regelungen für staatliche Lehrkräfte, nähere Infos im KODA Kompass Nr. 49.

*Robert Winter*

## Auch das sind Berufe der Kirche

### Café- und Weltladenmitarbeiter



*Foto: S. Steiner-Püschel*

Zwei besondere kirchliche Einrichtungen unterhält die Stadtkirche in Nürnberg. Das Café „Fenster zur Stadt“ versteht sich als Anlaufstelle und Ruhepunkt für Ratsuchende. Nebenan vertreibt der Laden „Fenster zur Welt“ Produkte aus fairem Handel. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Einrichtungen, die von der Erzdiözese Bamberg und der Diözese Eichstätt gemeinsam betrieben werden, sind kirchliche Angestellte mit ABD-Vertrag.

Diplom-Pädagoge Franz Schubert (links) ist im Café „Fenster zur Stadt“ Ansprechpartner für Menschen in allen Lebenslagen und vermittelt Hilfsmöglichkeiten. Sein Kollege, der studierte Journalist Kehli Kpedzroku (rechts), ist Bildungsreferent im „Fenster zur Welt“. Der gebürtige Togoer fühlt sich in seiner Wahlheimat Nürnberg und beim Arbeitgeber Kirche sehr wohl.

*Susanne Steiner-Püschel, Markus Schweizer*

## Rufbereitschaft: Unfall melden

Fahrten zur Arbeit sind Privatsache – der Arbeitgeber haftet nicht für mögliche Schäden, zum Beispiel bei einem Autounfall. Bei Rufbereitschaftseinsätzen kann dies anders sein. Im Zweifel sollten Beschäftigte Unfallschäden ihrem Arbeitgeber melden, damit dieser die Haftungsfrage klären kann.

Recht eindeutig sind die Haftungsregeln bei der Rufbereitschaft von Notfallseelsorgern. Ein Seelsorger oder eine Seelsorgerin wird im Einsatzfall nicht zuerst zur Dienststelle fahren, sondern schnellstmöglich zum Einsatzort. Es handelt sich daher in aller Regel um eine Dienstfahrt, die direkt vom jeweiligen Aufenthaltsort aus angetreten wird. Damit gelten die Haftungsregeln für Dienstfahrten. Insbesondere Kaskoschäden, also Schäden am eigenen Fahrzeug, werden vom Dienstgeber nach den entsprechenden Vorschriften getragen.

Schwieriger ist es bei Rufbereitschaftseinsätzen an der eigenen Dienststelle. Solche liegen vor, wenn die Krankenhausesorgerin zu einem Notfall in ihr Krankenhaus gerufen wird oder der Hausmeister wegen eines Stromausfalls an seine Dienststelle. In diesen Fällen handelt es sich nicht um Dienstfahrten, sondern um Fahrten zur Arbeitsstelle. Speziell für diese Fälle hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 22. Juni 2011 neue Grundsätze aufgestellt. Weiterhin gilt: im Prinzip sind Fahrten zur Dienststelle auch während der Rufbereitschaft Privatsache. Im vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall ging es um einen Arzt, der mit dem Auto zu einem Rufbereitschaftseinsatz fuhr und bei Glatteis von der Straße abkam. Das Gericht verurteilte den Arbeitgeber, den Schaden zu zahlen. Als Begründung führte das Gericht aus, dass der Arzt davon ausgehen konnte, dass er erstens schnellstmöglich zum Krankenhaus kommen sollte und zweitens die Benutzung eines PKWs in diesem Fall die schnellste Möglichkeit war. Wenn der Arbeitnehmer aber im Interesse seines Arbeitgebers mit dem Auto fährt, dann haftet der Arbeitgeber zumindest mit.

Das Gericht hat betont, dass die Umstände des Einzelfalls entscheidend sind. Damit der Arbeitgeber oder seine Versicherung die Umstände prüfen können, sollten Beschäftigte entsprechende Schäden auf jeden Fall melden.

*Manfred Weidenthaler*

# Mehr Entgelt für Gemeindereferenten

## Ergebnisse sollen noch im März vorliegen

Gespannte Stille herrschte auf der KODA-Vollversammlung, als das Thema Entgelt für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten aufgerufen wurde. Die bereits über ein Jahr andauernden Gespräche waren im Sommer zum Stillstand gekommen. Die Mitarbeiterseite hatte daraufhin einen

Antrag auf Eingruppierung in Entgeltgruppe 11 in die Vollversammlung eingebracht und angekündigt, im Falle eines Scheiterns notfalls den Vermittlungsausschuss der KODA anzurufen.

Ja, Handlungsbedarf würden sie auch sehen, erklärte Generalvikar Dr. Dr. Peter

Beer für die Dienstgebervertreter. Allerdings hätten sie große Schwierigkeiten mit einer generell höheren Eingruppierung im Gemeindedienst. Möglicherweise seien „differenzierte Zulagen“ sachgerechter. Die Mitarbeiterseite erklärte, es gehe ihr darum, die ihres Erachtens generell gewachsenen

Anforderungen in der Seelsorge in der Eingruppierung widerzuspiegeln. Das Problem bestehe hier und jetzt. Ein weiteres Auf-die-lange-Bank-Schieben käme nicht mehr in Frage.

Beide Seiten verständigten sich daraufhin auf einen ehrgeizigen Zeitplan. Bis zur nächsten Vollversammlung wird eine Arbeitsgruppe eine gemeinsame Vorlage für eine überarbeitete Entgeltordnung für Gemeindereferentinnen und -referenten vorlegen. Kurzfristig wurden drei Sitzungstage für die insgesamt aus 16 Dienstgeber- und Dienstnehmervertretern bestehende Arbeitsgruppe vereinbart.

Manfred Weidenthaler



**Bestandsaufnahme.** Am 19. Dezember trafen sich die Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zur ersten Verhandlungsrunde in Nürnberg: Wie stark haben sich die tarifrelevanten Anforderungen im Gemeindedienst verändert? Welche Lösungswege gibt es? Höhergruppierung, Zulagen, Bewährungszeiten?

Foto: G. Kölbl

## Arbeitszeitkonten bleiben

Die jahrelange Zitterpartie für Dienststellen und Beschäftigte, ob die bestehenden Arbeitszeitkonten weitergeführt werden können und wenn ja, in welcher Form, ist beendet. Die KODA-Vollversammlung hat eine Verlängerung der Regelung zumindest bis 2017 beschlossen.

Die Arbeitszeitkonten-Regelung erlaubt sehr flexibles Ansparen und Abbauen von angeordneter Mehrarbeit und Überstunden. Insbesondere im Religionslehrkräftebereich ist sie unverzichtbar geworden. Durch Arbeitszeitkonten werden jährliche Schwankungen der Zahl der Klassen und Lerngruppen ausgeglichen. Der Abbau von einmal angesparter Zeit ist in aller Regel nur im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter

möglich. Ein Abbau durch einseitige Anordnung des Dienstgebers ist weitgehend ausgeschlossen. So ist sichergestellt, dass die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden. Andererseits sind dadurch die Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers begrenzt, da er nicht frei nach betrieblichem Bedarf den Abbau anordnen kann. Wirklich zufrieden ist die Dienstgeberseite daher mit der derzeitigen Arbeitszeitkonten-Regelung wohl nicht. Andererseits ist es durch die neuen gesetzlichen Vorgaben, das „Flexi II-Gesetz“, sehr schwer geworden, attraktive tarifliche Arbeitszeitkontenregelungen neu zu schaffen.

Jetzt wurde festgelegt, dass es bei der bisherigen Regelung mindestens bis 2017 bleibt. Die weitere Zukunft der Arbeits-

Da freut sich das Zeitsparschwein.



Fotos: Fotolia, Montage: Mf. Weidenthaler

zeitkonten wird bis dahin zu verhandeln sein. Der Regelungstext ist unter [www.onlineABD.de](http://www.onlineABD.de), Teil D, 4. zu finden.

Manfred Weidenthaler

# Markus Schweizer übernimmt neue Aufgabe

Profiliertes Arbeitnehmervertreter und KODA Kompass-Redakteur verlässt KODA

„Ich weiß gar nicht, ob ich heute noch hier sein darf.“ So eröffnete Markus Schweizer der Mitarbeiterseite seine Entscheidung, ab Januar die Geschäftsführung eines neuen Kindertagesstätten-Verbundes in Ingolstadt zu übernehmen. Als Geschäftsführer hat er Arbeitgeberfunktion und kann nicht zugleich Arbeitnehmervertreter sein. Seine KODA-Mitgliedschaft endete somit im Dezember.

Markus Schweizer war eine der profiliertesten Persönlichkeiten auf KODA-Mitarbeiterseite. Fast zehn Jahre gestaltete der Eichstätter die Arbeit der Kommission mit. In neun KODA-Arbeitsgruppen war er in dieser Zeit aktiv, von „Arbeitszeitmodelle“ über „Leistungsentgelt“ bis hin zu „Soziale Aspekte des Tarifrechts“. Dabei war er stets Gestalter. Die Zahl seiner Anträge war fast „legendär“. Energie, die Bereitschaft sich auch in Details einzuarbeiten und Freude am Kreativen und Neuen zeichneten ihn aus. Dabei manchmal schalkhaft, manchmal ein wenig provozierend und mit Leidenschaft für das politische Spiel. Ein „homo ludens“, ein „spielender Mensch“, im besten Sinn war er, der auch privat ein leidenschaftlicher Gesellschaftsspieler ist.

Seit 2005 gehörte Markus Schweizer der KODA Kompass-Redaktion an. An 30 Ausgaben wirkte er mit. Er verfasste Artikel und bearbeitete sie redaktio-

nell, im Hintergrund übernahm er manch lästige Recherche. Vor allem war er aber online-Chef und hat kodakompass.de zusammen mit Jürgen Herberich zu einem unentbehrlichen Teil der KODA-Informationsarbeit gemacht.

Beruflich suchte der gelernte Religions- und Sozialpädagoge immer wieder neue Herausforderungen: Gemeindefereferent, Landvolkreferent, Umweltreferent, Fachbereichsleiter für KiTas. Mit 25% seiner

Arbeitszeit übernimmt er nun Arbeitgeberaufgaben. Die Rolle ändert sich, viele Themen werden ihn weiter begleiten. Für den neuen KiTa-Trägerverbund ist es sicher eine Bereicherung einen Chef zu haben, der die Arbeitnehmerperspektive so gut kennt wie er. Für die KODA ist sein Ausscheiden ein schwerer Verlust. Hans Reich, Sprecher der Mitarbeiterseite fasste zusammen: „Schade, dass du gehen musst. Wir werden deinen Humor vermissen, deine Kompetenz



*Nur für Dich.* Zum Abschied überreicht ihm die KODA Kompass-Redaktion eine von Thomas Plabmann speziell für ihn gezeichnete Karikatur, siehe Abbildung unten.

Foto: G. Kölbl

und dein Engagement. Nimm all dies mit in deine neue Aufgabe. Wir wünschen dir von Herzen Gottes Segen für dein weiteres Wirken.“

Manfred Weidenthaler

## Hildegard König folgt nach

Seit Januar ist Hildegard König in die KODA nachgerückt. Sie vertritt die Beschäftigten der Diözese Eichstätt als Nachfolgerin von Markus Schweizer.

König ist Erzieherin und Sozialpädagogin. Sie leitet einen viergruppigen Kindergarten in Ingolstadt. „Gute Arbeitsbedingungen“ sind ihr ein wichtiges Anliegen als Leiterin und für die will sie sich jetzt auch auf Ebene der Bayerischen Regional-KODA einsetzen.

Privat engagiert sich die sportliche Mutter einer erwachsenen Tochter vor allem in ihrer Pfarrei. Wir wünschen Hildegard König ein gutes und erfolgreiches Wirken in der KODA.

Manfred Weidenthaler



Thomas Plabmann



Foto: kna-Bild

## Aufruf zur KODA-Wahl

Am 25. April 2013 finden die anstehenden Neuwahlen der Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten in der Bayerischen Regional-KODA statt.

In den sieben Diözesen, die auf dem Gebiet des Freistaats Bayern liegen, sind über 50.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen tätig. Sie sind aufgerufen, in Urwahl darüber zu entscheiden, welche Frauen und Männer in der achten Amtsperiode der Bayerischen Regional-KODA (2013 bis 2018) ihre Interessen vertreten sollen.

Die Bayerische Regional-KODA ist zuständig für die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts in den bayerischen (Erz-)Diözesen. Dieses ist maßgebend für die Arbeitsverträge der Beschäftigten bei den Diözesen aber auch bei den Kirchenstiftungen sowie bei den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern (z. B. weitere kirchliche Stiftungen, Orden, Vereine und Verbände). Die Bayerische Regional-KODA erfüllt damit eine Aufgabe, die in hohem Maße bedeutsam ist sowohl für die einzelne Mitarbeiterin und den einzelnen Mitarbeiter, wie auch für den einzelnen kirchlichen Dienstgeber.

Ich rufe deshalb alle wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen. Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt sowohl das Ansehen der Bayerischen Regional-KODA insgesamt als auch die Position der gewählten Vertreterinnen und Vertreter auf Mitarbeiterseite.

Wie bereits bei den letzten KODA-Wahlen in den Jahren 2003 und 2008 können Koalitionen im Rahmen von Art. 6 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse Kandidaten benennen.

Alle Gewählten vertreten die Interessen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig davon, welcher Berufsgruppe sie angehören oder wer sie vorgeschlagen hat.

Ich danke den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich zur Wahl stellen und damit zeigen, dass sie bereit sind, sich der verantwortungsvollen Aufgabe der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts zu widmen und so ihren Beitrag zur Verwirklichung des kirchlichen Auftrags zu leisten.

Den Mitgliedern der Bayerischen Regional-KODA danke ich für die Arbeit in den fünf Jahren der zu Ende gehenden Amtsperiode. Sie haben sich den anstehenden Aufgaben mit großem Verantwortungsbewusstsein gestellt und durch ihre Arbeit einen Beitrag zum kirchlichen Gemeinwohl geleistet.

München, den 1. Februar 2013

Erzbischof Reinhard Kardinal Marx  
Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz



## Das haben wir geschafft

### Wichtige Beschlüsse der letzten Amtszeit

#### 2008

- ★ Tarifreform nachgebessert
- ★ Teamqualifizierung in KiTas eingeführt
- ★ Projektphase Mitarbeitergespräch und mögliches Leistungsentgelt initiiert
- ★ Eingruppierungsvorschriften für KiTa-Leitungen und Integrations-Gruppen verbessert

#### 2009

- ★ 15 %-Verfügungszeitregelung eingeführt und neue Dienstordnung für Kindertagesstätten verabschiedet
- ★ S-Tarif für Sozial- und Erziehungsdienst übernommen
- ★ neues Beförderungsamts an Realschulen beschlossen
- ★ Beschäftigung in der Rente gleichgestellt
- ★ neue Dienstordnung Religionslehrkräfte i. K. verabschiedet

#### 2010

- ★ Gesundheitsschutz-Regelung KiTas übernommen
- ★ Entgelterhöhungen öffentlicher Dienst übernommen
- ★ neue Altersteilzeitregelung übernommen
- ★ Geburtsbeihilfe bei Adoption beschlossen
- ★ Richtlinien Praktikantenvergütung beschlossen
- ★ Dienstordnung Pastoralreferenten verabschiedet



*Unentbehrlich. Unsere Geschäftsstelle: Geschäftsführer Eduard Frede (Mitte), Sekretärin Gertrud Kölbl (links), Azubi Alexandra Hofmann (rechts), nicht im Bild: Sekretärin Petra Zürtz. Foto: F.-R. Daffner*

#### 2011

- ★ neue Dienst- und Entgeltordnung für Beschäftigte im Pfarrbüro verabschiedet
- ★ höhere Vergütung für Vorpraktikanten beschlossen
- ★ flexiblere Arbeitszeit bei Fahrten und Seminaren eingeführt
- ★ Berechnung Eingruppierung KiTa-Leitungen verbessert

#### 2012

- ★ Entgelterhöhungen des öffentlichen Dienstes übernommen
- ★ Neue Urlaubsregelung übernommen
- ★ Bewährungsaufstiege: Übergangsregelung für Kirchenmusiker, Mesner und Bildungsarbeiter verbessert
- ★ Beratungslehrkräfte aufgewertet
- ★ Mindest-Eckeingruppierung 5, unter anderem für Kaufleute, beschlossen
- ★ Unterrichtspflichtzeiten Religionslehrkräfte reduziert
- ★ Übernahmeregelung Azubis beschlossen
- ★ Grundlage für neuen Beihilfetarif 820 K plus beschlossen
- ★ Sabbatjahr-Regelung ausgeweitet

*Zusammenstellung: M. Weidenthaler*

## Der „Dritte Weg

### Die beiden KODA-Vorsitzenden

Die 7. Amtsperiode der Bayerischen Regional-KODA neigt sich dem Ende zu. Fünf Jahre lang haben die Mitglieder des Gremiums viel Zeit investiert, an der weiteren Ausgestaltung eines einheitlichen, regionalen und eigenständigen kirchlichen Arbeitsvertragsrechts zu arbeiten. Das kirchliche Arbeitsvertragsrecht in den Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) ist ein dem TVöD, der auf dem Weg des staatlichen Tarifrechts zustande kommt, gleichwertiges kollektives Arbeitsrecht. Dieses Selbstverständnis der Bayerischen Regional-KODA (und aller anderen kirchlichen Arbeitsrechtlichen Kommissionen) beruht auf dem in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes niedergelegten Dritten Weg, durch den das kirchliche Selbstbestimmungsrecht wahrgenommen wird. Dieser eigenständige kirchliche Weg, auf dem arbeitsrechtliche Regelungen zustande kommen, war im vergangenen Jahr auf verschiedenen staatlichen Ebenen in der Diskussion. Neben den Gerichten hat sich auch der Sozialausschuss des Deutschen Bundestags damit befasst. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass der Dritte Weg gestärkt wurde. Die Abstimmung im Bundestag ergab, dass die überwiegende Mehrheit der Abgeordneten keinen Grund zu Beanstandungen sah. Dies kann gerade für den verfassten kirchlichen Bereich, also die Diözesen, Kirchenstiftungen und sonstigen Rechtsträger, gesagt werden, die in der Bayerischen Regional-KODA vertreten sind. Durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen wurde der Dritte Weg als solcher bestätigt.

### Dritten Weg optimieren

Als wichtiges Element der Gleichwertigkeit des Dritten Wegs hat sich die Parität innerhalb der Kommission herausgestellt, das heißt das Verhandlungsgleichgewicht zwischen der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite. Bedenken wurden insofern gegen das sogenannte bischöfliche Notverordnungsrecht erhoben. Diese Eingriffsmöglichkeit des Diözesanbischofs in bestimmten Fällen sah unsere Arbeitsgrundlage, die Bayerische Regional-KODA-Ordnung, schon bislang nicht vor. Beide Seiten müssen sich letztlich immer irgendwie einigen. Als „Letztinstanz“ ist die Schiedsstelle vorgesehen. Die Bayerische Regional-KODA kann zu Recht stolz

# g“ hat sich in Bayern bewährt

Martin Floß und Hans Reich ziehen gemeinsame Bilanz der 7. Amtsperiode



Die Vorsitzenden. Hans Reich (links), Mitarbeiterseite, Stellvertretender Vorsitzender und Ordinariatsrat Martin Floß, Dienstgeberseite, Vorsitzender.

Foto: Ch. Spannagl

darauf sein, hier bereits vor Jahren mit der Ausarbeitung eines Schiedsverfahrens den richtigen Weg im Sinne der oben genannten Parität gegangen zu sein, den andere kirchliche Arbeitsrechtliche Kommissionen in Deutschland erst jetzt gehen.

In dieser Amtsperiode konnte in den meisten Fällen eine Einigung erreicht werden. Nur einmal kam erst im Vermittlungsausschuss ein gemeinsames Ergebnis zustande. Die große Anzahl von KODA-Beschlüssen der vergangenen fünf Jahre konnte durch konsequente intensive Arbeit in den Arbeitsgruppen, dem Vorbereitungsausschuss und letztlich entscheidend in der Vollversammlung nach regelmäßigen Beratungen auf Mitarbeiter- und Dienstgeberseite erreicht werden. Eine Besonderheit dieser Amtszeit war, dass beide Seiten sich nicht nur zu getrennten Klausurtagungen zurückgezogen haben, sondern wieder gemeinsame Studientage gestaltet haben. Dabei wurde die Zusammenarbeit reflektiert und über die Ausgestaltung der Parität und die Informationsarbeit gesprochen. Durch den intensiven Austausch gelang es, das gegenseitige Verständnis zu fördern. Beide Seiten können festhalten, auf einem guten Weg zu sein.

## Von Respekt getragen

Die Interessen der Mitarbeiter- und Dienstgeberseite wurden mit großem Nachdruck verfolgt, was allerdings auch öfter zu einer Blockbildung führte, die nicht immer leicht aufzulösen war. Insgesamt aber bestehen in der Bayerischen Regional-KODA auch in streitigen Themen ein faires

und sachliches Verhandlungsklima und die Bereitschaft zur konstruktiven Zusammenarbeit. Das Bemühen, Lösungen zu finden und nach Kompromissen zu suchen, stand immer im Vordergrund. Im Laufe der Jahre haben sich auch von gegenseitigem Respekt getragene persönliche Beziehungen aufgebaut, die in schwierigen Situationen hilfreich sind.

## „Wir Bischöfe sind neutral“

Aus Anlass des 30-jährigen Bestehens der Bayerischen Regional-KODA trafen sich im November 2010 im Kardinal-Döpfner-Haus in Freising die bayerischen Bischöfe mit den KODA-Mitgliedern zu einem Begegnungs- und Gesprächsabend. Dabei machte Erzbischof Reinhard Marx als Vorsitzender der Freisinger Bischofskonferenz deutlich, die vergangenen 30 Jahre hätten gezeigt, dass die KODA ihrem Auftrag, ein einheitliches, regionales und kirchliches Arbeitsrecht zu gestalten, in guter Weise gerecht geworden sei. Eine Einmischung der bayerischen Bischöfe in die Verhandlungen habe es bisher nicht gegeben. Dies werde auch in Zukunft so sein. „Wir Bischöfe sind neutral, wir stehen weder auf der Arbeitgeberseite, noch auf der Arbeitnehmerseite.“ so Erzbischof Marx, „Lieber sperre ich Sie bei Wasser und Brot ein, so lange bis Sie eine tragfähige Lösung gefunden habe, als dass ich als Bischof eine Entscheidung in arbeitsvertragsrechtlichen Fragen treffen würde.“ Ein Notverordnungsrecht lehnte er damit ausdrücklich ab, auch um die staatliche Akzeptanz des kircheneigenen

Weges bei den Tarifregelungen nicht zu gefährden.

## Lehrkräfte haben weiter besondere Stellung

In dieser Amtszeit wurde die Erarbeitung des kollektiven Arbeitsrechts für die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen in die KODA eingegliedert. Die bis September 2008 in der Lehrerkommission geleistete hochwertige Arbeit konnte in der kleineren Arbeitsgruppe fortgesetzt werden. Befürchtungen, die Besonderheiten des Lehrerrechts würden in der Gesamtkommission „untergehen“, haben sich nicht bestätigt. Den Mitgliedern der Arbeitsgruppe ist für ihren wichtigen Beitrag zu diesem guten Übergang in das neue System besonders zu danken.

Das gegenseitige Vertrauen hat dazu geführt, dass einvernehmlich sogar eine Erweiterung der Arbeitsgruppe um je ein weiteres Mitglied festgelegt werden konnte. Die Arbeitsgruppe besteht seit Juli 2011 aus insgesamt acht Mitgliedern. Neben den jeweils zwei gewählten beziehungsweise berufenen Lehrkräfte- und Schulträgervertreterinnen und -vertretern sowie den beiden Vorsitzenden gehören ihr auch je ein weiterer Vertreter beziehungsweise eine Vertreterin der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite an. Diese beiden Mitglieder werden in der KODA-Vollversammlung gewählt und sollen bewusst nicht aus dem Schulbereich kommen. Dies hat zur Akzeptanz der besonderen Stellung der Lehrerangelegenheiten innerhalb der KODA beigetragen.

Auf der Dienstnehmerseite fand im Oktober 2009 ein Wechsel im Sprecheramt und damit im Vorsitz der KODA von Dr. Joachim Eder auf Hans Reich statt. Eder, der seit Oktober 1993 diese Aufgaben wahrgenommen hat, war aus beruflichen Gründen zurückgetreten. Auf Dienstgeberseite fand im August 2011 ebenfalls ein Wechsel im Sprecheramt und im Vorsitz von Dr. Stefan Korta auf Martin Floß statt. Korta, der seit 1. August 2006 diese Aufgaben wahrgenommen hat, bat auf Grund seiner neuen Aufgaben im Münchner Ordinariat um Entlastung. Trotz dieser personellen Wechsel konnte die gute Zusammenarbeit der Sprecher der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite in bewährter Weise fortgesetzt werden.

Hans Reich, Martin Floß

# 5 Jahre – 19 Vollversammlungen – 269 Sitzungen – Hat es sich gelohnt?

## Was Ihre VertreterInnen dazu sagen ...

Rückblicke  
der Vertreter der  
Lehrkräfte auf S. 12

### Diözese Augsburg



Für das pädagogische Personal in Kindertagesstätten konnte die KODA echte Verbesserungen schaffen. Z. B. wurde die Dienstordnung überarbeitet mit der Festschreibung von 15% Verfügungszeit; die U-Dreijährigen werden für die Entgeltgruppe zweimal und die Integrationskinder dreimal gezählt. Wir haben die 5%-Klausel verabschiedet, die verhindert, dass LeiterInnen bei abnehmenden Kinderzahlen automatisch zurückgestuft werden. Ich bin stolz darauf, was wir geschafft haben!

*Karin Jörg*



Wieschon in der letzten Amtsperiode richtete sich mein Blick auch in den vergangenen 5 Jahren stark auf die kirchenspezifischen Berufe. So bin ich froh, dass wir für die Pfarrsekretärinnen eine neue Dienst- und Entgeltordnung zustande gebracht haben, die viele Verbesserungen beinhaltet. Als einziger Mesner in der KODA freue ich mich, dass auch für diese Berufsgruppe Wege geebnet wurden, gerade in den ersten Arbeitsjahren finanzielle Vorteile zu erreichen.

*Klaus Probst*

### Erzdiözese Bamberg



Das haben wir erreicht: Viele Verbesserungen im KiTa-Bereich, vor allem die neue Dienstordnung! Eine neue Dienst- und Vergütungsordnung für die Pfarrsekretärinnen! Eckengruppierung EG 5! Neue Dienstordnung für PR! Umsetzung der neuen UPZ für die RL i. K.! Optimaler Info-Service: KODAKompass.... und vieles mehr – mit einer kompetenten und motivierten Mitarbeiterseite! Dies ging noch nicht: ABD und 3. Weg deutlich sozialer und gerechter gestalten!

*Johannes Hoppe*

### Diözese Eichstätt



In dieser Amtsperiode zeigte sich, wie wichtig die Bayerische Regional-KODA ist! Nur gemeinsam kann einheitliches Arbeitsrecht für alle kirchlichen Beschäftigten gestaltet werden. Viele Sitzungen, lange Diskussionen und gemeinsames Verhandeln ermöglichten gute – nicht immer gelungene – Beschlüsse. Eine große Herausforderung sind die kirchlichen Berufsgruppen. Sehr engagierte, kompetente und vertrauensvolle Arbeit der Mitarbeiterseite!

*Renate Zillner*

Die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA begleitet mich seit ihrer Gründung 1980. Bereits damals, wie erneut seit Oktober 2009 habe ich mich der Verantwortung als Vorsitzender bzw. als Stellvertreter gestellt und konnte dadurch wichtige Fragen des kirchlichen Arbeitsvertragsrechtes entscheidend mitgestalten. In der letzten Amtsperiode wurde sichergestellt, dass sich das ABD auch zukünftig am TVöD orientiert. Der bisher beschrittene „Dritte Weg“ hat sich in Bayern bewährt.

*Hans Reich*



Das vieldiskutierte System des Dritten Weges, nämlich die paritätische Ausgestaltung des ABDs, hat sich für mich in der Eckengruppierung mit dreijähriger Berufsausbildung in EG 5 und der Neuregelung der Verfügungszeit für das gesamte pädagogische Personal positiv gezeigt. Eine starke Mitarbeiterseite hat bessere Bedingungen für zunehmende Anforderungen einzelner Berufsgruppen erkämpft. Die soziale Ausgestaltung des ABD ist uns in Teilbereichen gelungen.

*Susanne Steiner-Püschel*

### Diözese Passau



Ein Jahr KODA-Vorsitz bis 2009, 8 Monate Pause wegen meines Brasilienaufenthaltes, ein Jahr verantwortlich für 2 KODA Kompass-Ausgaben. Neben Verhandlungen zu allen Beschlussvorlagen im Vorbereitungsausschuss und Plenum habe ich inzwischen als stellvertretender Vorsitzender der Zentral-KODA eine politische Funktion übernommen und mich

### Erzdiözese München und Freising



Arbeits- und Tarifrecht ist nicht einfach. Um so mehr bewundere ich die Professionalität, Kompetenz und Verhandlungsstrategie der Kollegen/innen. So konnten wir auch im Erziehungsbereich Erfolge erzielen. Hervorzuheben ist die Festschreibung der Verfügungszeit in der DO. Damit sind wir richtungsweisend. Gerne hätte ich mich weiterhin für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst engagiert. Ein Tätigkeitsbereich meiner KiTa macht



Neu in der KODA: es geht dort zäher zu als erwartet; und doch: Dienstordnungen überarbeitet, Nachbesserungen für kirchliche Berufsgruppen gefunden, spannende Grundsatzdiskussionen erlebt, den S-Tarif eingeführt, vergeblich auf die Entgeltordnung im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes gewartet; versucht, dies alles im KODAKompass verständlich darzustellen; also doch ein kleines bisschen

*Kompass verständlich darzustellen; also doch ein kleines bisschen*



# Detailverbesserungen für Lehrkräfte

Echte Gleichstellung wurde auch in dieser Amtszeit (noch) nicht erreicht

Die Ständige Arbeitsgruppe Lehrkräfte innerhalb der Bayerischen Regional-KODA – kurz StAGL – löste 2008 die Lehrerkommission ab, die seit 1998 die Belange der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen regelte. Während die Lehrerkommission eigenständig arbeitete, ist die StAGL nun eine Arbeitsgruppe innerhalb der KODA, allerdings mit besonderen Befugnissen. Beschlussvorlagen, die in der StAGL mit Zweidrittelmehrheit angenommen werden, müssen zwar noch von der KODA-Vollversammlung beschlossen werden, brauchen dort aber nur die einfache Mehrheit. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass sich Lehrerfragen meist deutlich von den anderen KODA-Themen unterscheiden, da sich die SR-L (Sonderregelung Lehrkräfte) doch weitgehend am Beamtenrecht orientiert. Damit hat die StAGL zwar eine relative Selbstständigkeit, aber Entscheidungen dauern natürlich länger. Die StAGL ist gegenüber der Lehrerkommission personell verkleinert worden – sie besteht auf Dienstgeber- und Dienstnehmerseite jeweils aus drei Mitgliedern, zu denen noch die Sprecher beider Seiten kommen.

## Ziel bleibt die Vergleichbarkeit

Die Lehrerkommission wurde von den Bischöfen ins Leben gerufen mit dem Auftrag, die Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte zu vereinheitlichen und in das „Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen“ (ABD) zu überführen.

Dabei sollte die Vergleichbarkeit mit den Regelungen und Leistungen für Lehrkräfte des Freistaats Bayern beachtet werden. Dies unter Berücksichtigung der staatlichen Ersatzleistungen und soweit keine kirchenspezifischen Gründe dagegen stehen.

Dieser Auftrag gilt weiterhin. Mit der SR-L sind die Lehrerkommission und die StAGL diesem Ziel schon ein ganzes Stück nähergekommen, aber es bedarf noch großer Anstrengungen, um den Auftrag zur Gänze zu erfüllen.

Einige Eckpunkte des neuen Dienstrechts der Beamten wie die Beurteilungsrichtlinien und der Stufenstopp wurden in die SR-L eingebaut, Sonderregelungen für Schulpsychologen, Beratungslehrkräfte und Systembetreuer an Realschulen erarbeitet. Die mittlere Führungsebene an Realschulen und Gymnasien sowie der Verzicht auf die Absenkung der Eingangsbesoldung wurden ermöglicht und zahlreiche Vollzugsfragen geklärt.

## Was hat die StAGL in den letzten fünf Jahren erreicht?

Das erste Jahr war geprägt durch das Ringen um die Übernahme des Altersteilzeit-Modells der Beamten. Das führte auf Dienstgeberseite zur Kernfrage, wie viel Nähe zum bayerischen Beamten notwendig und wünschenswert sei, und in der Folge zur Diskussion, welchen Stellenwert kirchliche Schulen innerhalb der Kirche haben – dies auch auf dem Hintergrund des damals gravierenden Lehrermangels, ▶

## Persönliche Bilanzen der Vertreter der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen



*Wir Lehrkräfte in der StAGL haben immer wieder die im Gesamtkonzept enthaltenen Verbesserungen sowohl bei den angestellten als auch bei den neu einzustellenden Lehrkräften angemahnt und eigene Vorschläge dazu eingebracht – leider ist davon bisher sehr wenig in die Tat umgesetzt worden, so dass die Bilanz der vergangenen fünf Jahren für mich trotz einiger Punkte, wo wir Teile des neuen Dienstrechts der Beamten umgesetzt oder Verbesserungen im Realschulbereich erzielt haben, sehr ernüchternd ausfällt.*

*Dr. Christian Spannagl*



*Als ich 2011 in die StAGL nachrückte, beschäftigte man sich mit komplexen Themen. Die Dienstrechtsreform beim Freistaat wirkte sich auf das Arbeitsvertragsrecht aus, was es zu berücksichtigen galt. Daneben setzten wir uns für Verbesserungen bei den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der Lehrkräfte ein. Der Wunsch war groß, bis zum Ende der Amtszeit tragfähige und gute Lösungen auf den Weg gebracht zu haben. Dieses Ziel wurde leider noch nicht erreicht.*

*Ludwig Utschneider*

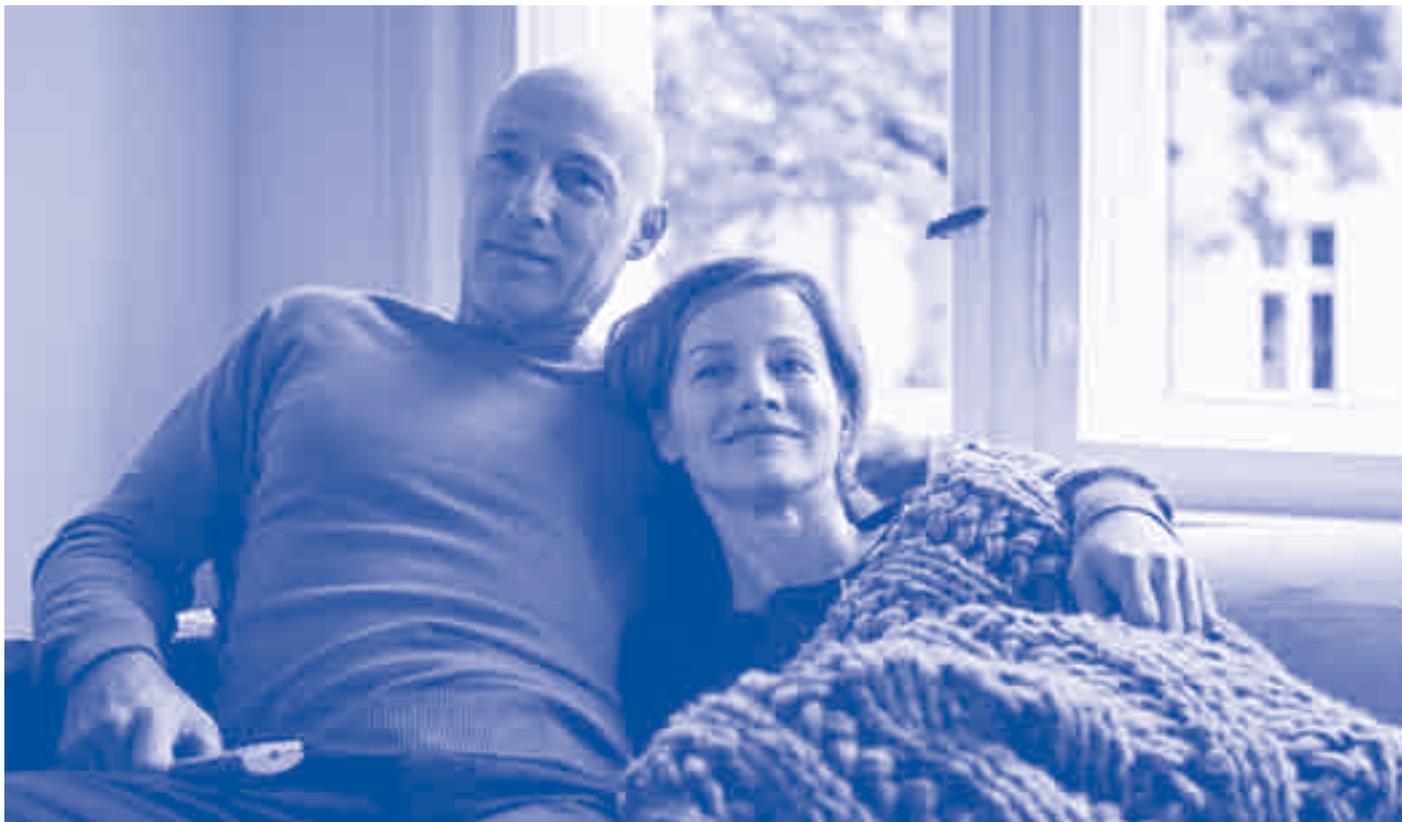


**Aufgabe erfüllt?** Die StAGL, (von links): Ludwig Utschneider, Hans Reich, Martin Floß, Tobias Rau, Dr. Andreas Hatzung, Sr. Dr. Karolin Kuhn, Dr. Christian Spannagl, nicht im Bild: Renate Ziller.

Foto: E. Frede

➤ der bewusst machte, wie schwierig es wird, gute junge Lehrkräfte anzuwerben. Der Münchner Generalvikar Dr. Dr. Peter Beer gab den Anstoß zur Erarbeitung eines Konzepts, in dem überlegt werden sollte, wie gleichermaßen die Situation der jungen und der dienstälteren Lehrkräfte verbessert werden könnte. Dieses Konzept enthält einen ganzen Katalog sehr guter Ideen, von denen aber bislang kaum etwas umgesetzt wurde. Es bleibt der nächsten Amtszeit der StAGL vorbehalten, zu entscheiden ob und was davon verwirklicht wird.

*Dr. Christian Spannagl*



## Pflege – die wichtigsten Änderungen 2013

**Wir haben für Sie die wichtigsten Änderungen des Pflege-Neuausrichtungsgesetzes auf einen Blick zusammengestellt.**

### Beiträge

Der Beitragssatz in der gesetzlichen Pflegepflichtversicherung stieg von 1,95 Prozent um 0,1 Punkte auf 2,05 Prozent (für Kinderlose auf 2,3 Prozent) vom Bruttogehalt. Die Mehreinnahmen von geschätzten 1,1 Milliarden Euro sollen die Leistungen für Demenzkranke finanzieren.

### Pflegestufe 0 – Demenzkranke

Der Begriff Pflegestufe 0 hat sich in den letzten Jahren eingebürgert. Diese bezieht sich auf Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz, z.B. bei Demenz. Das Pflege-Neuausrichtungsgesetz hat die seit 2008 bestehenden Leistungen für diese Personengruppe verbessert. Sie erhalten mehr – und mit der häuslichen Betreuung – auch zielgenauere Leistungen. Es gibt ein monatliches Pflegegeld in Höhe von

120 Euro oder Sachleistungen von bis zu 225 Euro. In den Pflegestufen I und II wurden die Leistungen für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz erhöht. Alle Pflegestufen – auch die Pflegestufe 0 – werden für gesetzlich Pflegeversicherte vom Medizinischen Dienst der Krankenkassen festgestellt. Einzelheiten finden Sie unter anderem im Internet - auf der Seite des Bundesministeriums für Gesundheit [www.bmg.bund.de](http://www.bmg.bund.de)

### Pflegetagegeldversicherung

Die katholische Kirche hat bereits vor Jahren mit der Versicherungskammer Bayern einen Gruppenvertrag geschlossen, der Pflegetagegeldversicherungen zu günstigen Beiträgen anbietet. So können Sie sich und Ihre Angehörigen vor den finanziellen Folgen einer Pflegebedürftigkeit schützen. Die Mitarbeiter der Beihilfeversicherung beraten Sie gerne. Rufen Sie einfach an: (089) 21 60-85 05

### FOLGENDE MONATLICHE PFLEGELEISTUNGEN GELTEN SEIT 1.1.2013

<b>Stationär</b>	Pflegestufe I	1.023 €
	Pflegestufe II	1.279 €
	Pflegestufe III	1.550 € (Härtefall 1.918 €)
<b>Pflegesachleistungen</b>	Stufe 0 mit Demenz	225 €
	Stufe I/ Stufe I mit Demenz	450 €/ 665 €
	Stufe II/ Stufe II mit Demenz	1.100 €/1.250 €
	Stufe III	1.550 € (Härtefall 1.918 €)
<b>Pflegegeld</b>	Stufe 0 mit Demenz	120 €
	Stufe I / Stufe I mit Demenz	235 €/305 €
	Stufe II / Stufe II mit Demenz	440 €/525 €
	Stufe III	700 €

# Verfügungszeit: Regelung bewährt

Bei der Umsetzung weiterhin enorme Unterschiede zwischen den Kindertagesstätten

**K**inder erfahren in katholischen Kindertageseinrichtungen eine liebevolle Betreuung, einfühlsame Erziehung und altersgerechte Bildung. Diese wertvolle Arbeit mit den Kindern braucht entsprechende Vor- und Nachbereitung. Erhalten die Beschäftigten die dafür nötige Verfügungszeit, sind sie in der Regel deutlich zufriedener. Dies jedenfalls hat die Ende 2011 von der Mitarbeiterseite der Bayerischen Regional-KODA durchgeführte und im KODA Kompass Nr. 47 veröffentlichte Umfrage ergeben.

Die Dienstordnung für das pädagogische Personal in den katholischen Kindertageseinrichtungen bestimmt, dass die Verfügungszeit „15 % der gesamten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des in dieser Kindertageseinrichtung tätigen pädagogischen Personals (Gesamtverfügungszeit) nicht überschreiten darf“ (§ 7 Abs. 2 ABD Teil C, 7.). Weil sich die Bayerische Regional-KODA nicht sicher war, ob diese Mindestverfügungszeit, die im Team aufzuteilen ist, ausreicht, hat sie in einer Protokollnotiz festgehalten, „dass die Bestimmungen zur Verfügungszeit bis 31.12.2012 überprüft werden.“ In ihrer letzten Vollversammlung nun hat die Bayerische Regional-KODA diese Regelung bestätigt und entfristet.

## Viele mit der Praxis unzufrieden

In der Umfrage der KODA-Mitarbeiterseite haben jedoch 51 %, also über die Hälfte angegeben, weniger als 10 % Verfügungszeit zu haben. Entsprechend hoch ist die Unzufriedenheit. Nicht die arbeitsrechtliche Vorgabe, sondern die Umsetzung vor Ort in der Einrichtung ist dafür verantwortlich: ein knapper Anstel-

lungsschlüssel, ein deutliches Stadt-Land-Gefälle sowie Unklarheiten bei Trennung von pädagogischen Verwaltungstätigkeiten von solchen, die Trägerangelegenheiten sind. Offensichtlich gibt es aber auch diözesane Unterschiede, die sich nur durch unterschiedliche Empfehlungen der diözesanen Fachberatungen, die Auswirkungen auf die Arbeitszeitgestaltung in den einzelnen Kindertageseinrichtungen haben, erklären lassen.

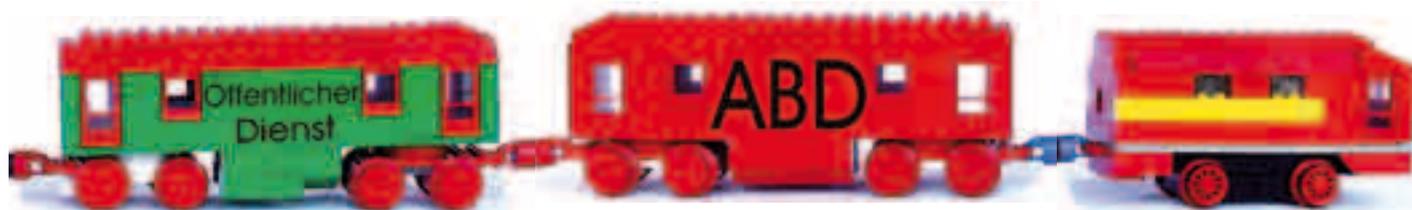
## KODA-Empfehlungen angestrebt

Der Arbeitskreis Erzieherinnen der KODA-Mitarbeiterseite wünscht sich ein gemeinsames Rundschreiben an alle Träger

und Einrichtungen, in dem die Regelung zur Verfügungszeit im § 7 Abs. 2 ABD Teil C, 7. nochmals erläutert werden. Vor allem scheint der Mitarbeiterseite eine klare Abgrenzung der pädagogisch geschuldeten Verwaltungstätigkeiten, die innerhalb der Verfügungszeit zu erledigen sind, von Verwaltungsaufgaben des Trägers dringend notwendig. Diese können nämlich nur an die Leitung delegiert und von der Leitung erledigt werden, wenn dafür gesonderte Arbeitszeiten ausgewiesen sind, die bei der Berechnung des Anstellungsschlüssels unberücksichtigt bleiben. Verschiedene (Erz-)Diözesen bieten bereits Organisationsmodelle an mit dem Ziel, langfristig Träger und Kindertageseinrichtung zu entlasten. Es bleibt unbestritten, dass die



*Förderung braucht Vorbereitung. Durchschnittlich müssen mindestens 15 % der Arbeitszeiten in einer KiTa als Verfügungszeit gewährt werden. Foto: Fotolia*



*Umgekehrte Wagenreihung. Beim Thema Verfügungszeit und Fortbildung ist es einmal umgekehrt. Der kirchliche Dienst ist vorne dran und der öffentliche Dienst will jetzt eventuell aufschließen, siehe Kasten rechts. Bild: M. Weidenthaler*

Verwaltungsaufgaben seit der Einführung des Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes (BayKiBiG) 2005 enorm angestiegen sind.

Außerdem wäre es sinnvoll, die Verfügungszeiten in einem Dienstplan nachzuweisen, der in die Kindergartenverwaltungssoftware „adebis-kita“ eingearbeitet werden sollte. Dazu sind bereits Vorbereitungen im Gange.

Interessant zu dem Thema ist auch das Vorhaben der Gewerkschaft ver.di in Bayern, die mit der Forderung nach einer tarifvertraglichen Festschreibung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen für das pädagogische Personal im Geltungsbereich TVöD-VKA an den kommunalen Arbeitgeberverband (KAV Bayern) herangetreten ist (siehe unten).

*Susanne Steiner-Püschel*

## Verfügungszeit im öffentlichen Dienst

Der tarifliche Anspruch auf regelmäßige Verfügungszeit ist einmalig in der Tariflandschaft. Bisher gibt es ihn nur für die Beschäftigten in kirchlichen Kindertagesstätten im Bereich des ABD. Jetzt soll auch der öffentliche Dienst nachziehen. Die Gewerkschaft ver.di hat den Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern zu Tarifverhandlungen über einen verbindlichen Anspruch auf Verfügungszeit aufgefordert. Weiter möchte die Gewerkschaft einen Anspruch auf Fortbildung im Bereich der kommunalen KiTas verankern. Im Rahmen dieser Verhandlungen soll auch über eine „altersgerechte“ Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten gesprochen werden. Die Gewerkschaft möchte für Beschäftigte über 55 Jahren eine Verringerung der Zeit der „Arbeit am Kind“ erreichen.

Sollten die Verhandlungen im öffentlichen Dienst erfolgreich verlaufen, wird die Bayerische Regional-KODA die Ergebnisse prüfen und beraten, ob die eigenen Regelungen angepasst werden müssen.

*Manfred Weidenthaler*

## Kleine KiTas: Leitung soll sich lohnen

Die Eingruppierung von Leitungen in Kindertagesstätten mit weniger als 40 Plätzen ist im kirchlichen Tarifrecht ABD wie im TVöD des öffentlichen Dienstes mit Engeltgruppe S 7 festgelegt. Mit dieser Eingruppierung wird eine Leitung jedoch schlechter als eine Erzieherin mit „besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten“ gestellt, die nach S 8 eingruppiert ist.

Das Grundproblem liegt in der Tarifreform, die zum Wegfall der früheren 6 % Vergütungsgruppenzulage für Leitungen geführt hat. Nach Auffassung der Mitarbeiterseite wird die jetzige Eingruppierung in S 7 nicht der Verantwortung gerecht, die die

Leitung auch einer kleinen Kindertagesstätte nach der Neuregelung durch das Bayerische Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz mit sich bringt. Aus diesem Grund wird es immer schwieriger, Erzieherinnen und Erzieher zu finden, die eine solche Leitungsaufgabe übernehmen wollen. Der Unterschied im Tabellenentgelt zwischen Erzieherin und

Leitung einer KiTa mit weniger als 40 Plätzen ist nach der bestehenden Entgeltordnung im ABD verschwindend gering, durchgängig weniger als 40 Euro. Die viel höhere Verantwortung einer Leitung (dem Träger und der Einrichtung gegenüber) spiegelt sich in diesem Unterschied nicht wider. Die KODA-Dienstgeberseite sah sich nicht in der Lage, diesem Ansinnen nach

höherer Eingruppierung dieser Leitungen zu entsprechen, auch wenn sie die Problematik sehr wohl wahrgenommen hat. Eine Abweichung von der Eingruppierungssystematik sei problematisch, weil dem ABD der Grundsatz der Übernahme des TVöD zugrunde

liege. Der TVöD habe aber die Eingruppierung umfassend geregelt. Die Dienstgeberseite sagte zu, dieses Anliegen bei entsprechenden Stellen zu thematisieren. Das Thema wurde zudem in die Arbeitsgruppe zurück verwiesen, um dort über weitere Lösungsmöglichkeiten zu beraten.

*Dr. Joachim Eder*



*Taschengeld. In kleinen KiTas ist der Einkommensunterschied zwischen Erzieherin und Leitung minimal. Foto: Fotolia*

## Referenzzeitraum verlängern

Ein großes Ärgernis stellt für viele Leiterinnen und Leiter der Dreimonatszeitraum von Oktober bis Dezember des Vorjahres dar, der für ihre Eingruppierung im darauffolgenden Jahr bestimmend ist. Fällt die Kinderzahl – unter Berücksichtigung eines erhöhten Wertes für Kinder unter drei Jahre sowie für behinderte Kinder – in diesem Zeitraum unter bestimmte Grenzen, kann es zu einer Herabgruppierung kommen.

Aus der Praxis kommt immer wieder die Rückmeldung, dass ab Januar die Kinderzahlen steigen, vor allem von Kindern unter drei Jahren. Die Mitarbeiterseite brachte deshalb den Antrag ein, den bestehenden Referenzzeitraum für die Ermittlung der Durchschnittsbelegung auf das ganze Jahr auszuweiten. Die tatsächliche Durchschnittsbelegung über ein volles

Kalenderjahr würde die Situation richtig wiedergeben. Der Gerechtigkeitsaspekt müsste hier bestimmend sein, auch wenn faktisch nur wenige Leitungen betroffen sind.

Nach Auffassung der Dienstgeberseite ergibt sich nach Überprüfung verschiedener Fallkonstellationen kein zwingender Handlungsbedarf, weil die Änderungen der Kinderzahl nur in seltenen Fällen Auswirkungen auf die Eingruppierung habe. Zudem würde es bei einer Ganzjahresregelung sowohl zu Verbesserungen als auch zu Verschlechterungen bei der Eingruppierung kommen.

Es wurde vereinbart, die Thematik in der zuständigen Arbeitsgruppe weiter zu erörtern.

*Dr. Joachim Eder*

## Neue Rahmen-KODA-Ordnung fertig

Auf der Ebene der Deutschen Bischofskonferenz wurde eine Änderung der Rahmenordnung für die diözesanen und regionalen KODA-Ordnungen sowie für die Zentral-KODA-Ordnung vorbereitet. Beide Ordnungsentwürfe sollten im November 2012 von der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands verabschiedet werden.

### Mehr Unabhängigkeit für die Kommissionen

Die Änderungen in der KODA-Rahmen-Ordnung wurden von den deutschen Bischöfen genehmigt. Sie betrafen vorwiegend Themenbereiche, mit denen die KODA-Ordnungen vor dem Hintergrund der staatlichen Rechtsordnung „abgesichert“ werden sollten. Der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz Erzbischof Robert Zollitsch hatte bereits im Rahmen der Herbstvollversammlung 2011 eine entsprechende geplante Änderung der KODA-Ordnungen auf einer Pressekonferenz öffentlich mitgeteilt. Hauptanliegen ist es das sogenannte bischöfliche Notverordnungsrecht, also des Rechts des Bischofs, unabhängig von der Kommission eigenes Arbeitsvertragsrecht in Ausnahmefällen zu erlassen, durch ein Vermittlungsverfahren zu ersetzen. Dieses führt bei Bedarf zu einer ersetzenden Entscheidung, wenn die Kommission keine Regelung trifft. Damit wird die Unabhängigkeit der KODAs gewahrt, gleichzeitig wurde aber eine neutrale Lösung im Konfliktfall gefunden.

### Bayerisches Schiedsverfahren überarbeiten

Es bedarf nun noch der Umsetzung dieser Regelung in die diözesanen und regionalen KODA-Ordnungen, da der jeweilige Bischof in seiner Diözese für die Änderung der diözesanen KODA-Ordnung kirchengesetzlich zuständig ist.

Für den Bereich der Bayerischen Regional-KODA-Ordnung ist festzuhalten, dass das bischöfliche Notverordnungsrecht bereits seit vielen Jahren gestrichen worden ist, so dass diesbezüglich kein Handlungsbedarf besteht. Das in Bayern geltende Vermittlungs- und Schiedsverfahren entspricht jedoch nicht den neuen Vorgaben, so dass hier geprüft wird, inwieweit die Neuregelung Bestandteil der bayerischen Ordnung werden muss.

### Zentral-KODA als politisches Sprachrohr

Die geplante Änderung der Zentral-KODA-Ordnung wurde dagegen von der Tagesordnung der Vollversammlung abgesetzt. Obwohl die deutschen Bischöfe bereits im Frühjahr 2012 und der Ständige Rat der Bischofskonferenz im Herbst 2012 ihre Zustimmung signalisiert hatten, führten im letzten Moment noch Einwendungen des Katholischen Büros in Berlin dazu, dass eine Verzögerung eintritt. Es muss noch geklärt werden, in wie weit die Zentral-KODA auch eine politische „Außenvertretung“ für den Bereich des Arbeitsvertragsrechtes übernehmen soll, ohne hier Rechte anderer Gremien einzuschränken.

Die Mitarbeiterseite wird unabhängig vom Ausgang dieser Überlegungen ihre politischen Gespräche und Verbindungen weiterführen.

Dr. Joachim Eder



*Absolutismus ade. Das in vielen KODAs bestehende „Notverordnungsrecht“ des Bischofs wird durch verbindliche Schiedsverfahren ersetzt.*

Foto: Fotolia

## Impressum

KODA Kompass

Organ der Bayerischen Regional-KODA Mitarbeiterseite

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite.  
Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.  
Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bayer. Beamtenkrankenkasse / Beihilfe

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

**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**  
Dr. Joachim Eder, Jürgen Herberich, Johannes Hoppe, Hans Reich, Dr. Christian Spannagl, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Vertreter der Arbeitgeberseite: Tobias Rau. Unter Mitarbeit von: Martin Floß

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

**Satz und Foto:** Matthias Weidenthaler, Brigitte Weidenthaler

**Preis:** 10 Euro pro Jahr

**Abo-Verwaltung, Druck und Auflage**  
Druckerei Fuchs, Gutenbergstr. 1,  
92334 Berching, Tel.: 0 84 62/9 40 60,  
Fax: 0 84 62/94 06 20; Auflage: 57.500  
Abo-Bestellung auch unter  
www.kodakompass.de, Rubrik „Service“

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

**Kontakt Daten Ihrer diözesanen KODA-Vertreter auf Seite 11**

## Meine Sicht Meine Wertung



### Streik in kirchlichen Einrichtungen Eindrücke aus dem Verhandlungssaal

Mit großer Spannung ist das Urteil des Bundesarbeitsgerichts am 20. November 2012 zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen erwartet worden. Ist Streik auch in der Kirche erlaubt? Ist der Dritte Weg der Kirchen, in dem Streik keinen Platz hat, ein zulässiges Modell? Ist der Dritte Weg überhaupt möglich?

Der erste Senat wurde meines Erachtens der Bedeutung des Urteils auch dadurch gerecht, dass die Verkündung des Urteils dramaturgisch perfekt gestaltet wurde. Zuerst wurden die Revisionen der evangelischen Diakonie vollständig zurückgewiesen. Die beklagte Gewerkschaft wählte sich bereits als Gewinner des Verfahrens.

Anschließend führte die Vorsitzende jedoch weit aus, dass die Kirche berechtigt sei, das Leitbild der Dienstgemeinschaft ihren Arbeitsverhältnissen zugrunde zu legen. Deshalb könne auch eine kollektivrechtliche Arbeitsrechtssetzung auf dem Dritten Weg, also dem KODA-System, erfolgen; dies sei vom kirchlichen Selbstbestimmungsrecht erfasst. Die Tarifautonomie beinhalte das Recht, Tarifverträge abzuschließen. Eine Interessensdurchsetzung sei jedoch nur mit Streik möglich. Ein allgemeines Grundrecht auf Streik gewährleiste Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz jedoch nicht. So sei ein schonender Ausgleich der Grundrechte beider Seiten erforderlich. Durch einen Arbeitskampf werde die

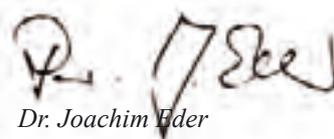
Dienstgemeinschaft beschädigt. Dies treffe die Kirche in ihrer Überzeugung. Wenn aber ein Arbeitsrechtsregelungsverfahren einen Streik ausschließe, werde damit die Gewerkschaft beeinträchtigt. Die Attraktivität der Gewerkschaft und ihre Mitgliederzahl werde dann eingeschränkt.

Die Problematik dieser widerstreitenden Grundrechte löste der Senat mit einer Abwägung: Verfügt die Kirche über ein Verfahren des Dritten Weges, in dessen Verhandlungen die Gewerkschaften organisatorisch eingebunden sind und in dem die beschlossenen Regelungen Mindestbedingungen darstellen, ist Streik unzulässig. Eine verbindliche Durchsetzung der Regelungen muss dabei gewährleistet sein.

Im Anschluss wurde erklärt, warum die Diakonie im konkreten Fall das Verfahren verloren hat.

Eine genaue Analyse des Urteils ist erst möglich, wenn die Urteilsbegründung vorliegt. In einer ersten Bewertung kann festgehalten werden, dass der Senat eine Entscheidung getroffen hat, die für beide Seiten Probleme nach sich zieht. Die Kirche muss „nachbessern“, um den Dritten Weg zu halten. Dann aber kann sie sich darauf berufen, dass Streik ausgeschlossen ist. Die Gewerkschaft kann nur bei solchen kirchlichen Rechtsträgern zu Arbeitskämpfen aufrufen, die sich nicht an das System des Dritten Weges halten.

Offen bleibt weiter das Grundproblem der nicht ausreichenden Refinanzierung des sozialen Systems in Deutschland. Diese stellt das Hauptproblem für Gewerkschaften wie für die KODAs dar, um eine tarifliche Verbesserung des Entgelts voranzutreiben.

  
Dr. Joachim Eder



**Arbeitskampf in der Pfarrei?** Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts dürfte es im Wesentlichen beim streikfreien kirchlichen Tarifsysteem bleiben.

Foto: B. Weidenthaler

# Kirchliche Schulen – Schwerbehinderung berücksichtigen

Das Arbeitsvertragsrecht für angestellte Lehrkräfte an katholischen Schulen in Bayern geht an verschiedenen Stellen unmittelbar auf die Thematik „Schwerbehinderung“ ein. An erster Stelle ist dabei die Kirchliche Lehrerdienstordnung (KLDO) zu nennen, die gemäß Nr. 1 der SR-L (Sonderregelung Lehrkräfte) Bestandteil des jeweiligen Arbeitsverhältnisses ist.

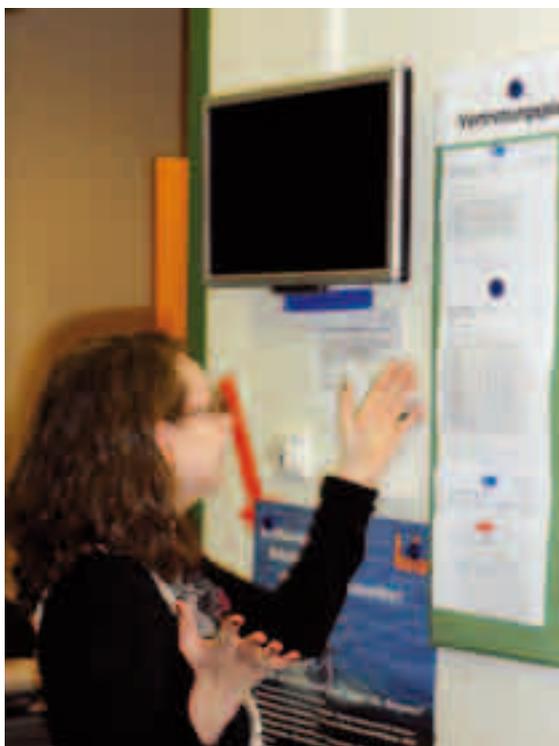
So bestimmt § 7 der KLDO unter der Überschrift „Schwerbehinderte Lehrkräfte“: „Bei der Organisation des Unterrichts und sonstiger schulischer Veranstaltungen sowie bei der Zuweisung besonderer Aufgaben ist die besondere Stellung der Lehrkräfte mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 % sowie der Lehrkräfte, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, zu berücksichtigen, soweit dies ein ordnungsgemäßer Schulbetrieb zulässt. Das gilt vor allem bei der Gestaltung des Stundenplans, bei der Zuweisung von zusätzlichen Vertretungsstunden oder bei der Einteilung der Aufsicht in den Pausen, für Schülerwanderungen und -fahrten. Die für die einzelnen Schularten geregelten Ermäßigungen der Unterrichtspflichtzeit sind zu beachten.“ An anderer Stelle wird die Schulleitung explizit verpflichtet, die Belange schwerbehinderter Lehrkräfte zu beachten (§ 25 KLDO). Sinnvollerweise führt die Schulleitung zu Beginn des Schuljahres beziehungsweise zum Zeitpunkt der Anerkennung der Schwerbehinderung ein Gespräch mit der betroffenen Lehrkraft darüber, welche Entlastungen nötig sind und wie diese Entlastungen umgesetzt werden können.

Eine weitere wichtige Regelung findet sich unter Nr. 2 in den SR-L, in der auf die staatlichen Arbeitszeitregelungen verwiesen wird. Was heißt das nun im Konkreten?

## Zwei bis vier Stunden Ermäßigung

Den schwerbehinderten Lehrkräften stehen, je nach dem Grad der Behinderung, Ermäßigungsstunden zu. Diese staffeln sich

folgendermaßen: GdB 50: 2 Ermäßigungsstunden, GdB 70: 3 Ermäßigungsstunden, GdB 90: 4 Ermäßigungsstunden. Um es an einem Beispiel zu verdeutlichen. Eine fünfzigjährige Lehrkraft an einer Realschule, die ausschließlich in wissenschaftlichen Fächern unterrichtet, hat ab September 2012 eine Unterrichtspflichtzeit von 24 Unterrichtsstunden. Liegt hier nun eine Schwerbehinderung mit einem GdB von



*Morgenschreck am Vertretungsplan. Schwerbehinderte Lehrkräfte können Befreiung von Mehrarbeit verlangen. Foto: M. Weidenthaler*

50 vor, dann hat diese Lehrkraft Anspruch auf Ermäßigungsstunden (in diesem Fall 2 Unterrichtsstunden). Demnach verbleibt eine Unterrichtsverpflichtung von 22 Stunden bei Vollzeit.

## Keine Pflicht zur Mehrarbeit

Darüber hinaus besteht auf Verlangen der betroffenen Lehrkraft die Pflicht, von Mehrarbeit freigestellt zu werden (vgl. § 124 SGB IX). In der für die angestellten Lehrkräfte an kirchlichen Schulen geltenden Bekanntmachung des Bayerischen

Staatsministeriums für Unterricht und Kultus, die im Dezember 2012 in einer überarbeiteten Fassung neu herausgegeben wurde, heißt es dazu: „Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.“ Die betroffenen Beschäftigten im Schulbereich müssen demnach gegenüber der Schulleitung diesen Wunsch zum Ausdruck bringen, um von der Befreiung von Mehrarbeit profitieren zu können.

## Bei der Beurteilung zu berücksichtigen

Aus arbeitsrechtlicher Sicht wird zudem bei den Beurteilungsrichtlinien für die Lehrkräfte gesondert auf die Gruppe der schwerbehinderten Lehrkräfte eingegangen.

Die im Oktober 2011 veröffentlichten neuen staatlichen Beurteilungsrichtlinien, die laut kirchlichem Tarifrecht ABD auch auf die angestellten Lehrkräfte an katholischen Schulen anzuwenden sind, verweisen an mehreren Stellen auf die Schwerbehinderten. An diesen Bestimmungen hat sich trotz der Ergänzung der Beurteilungsrichtlinien mit Elementen, die das Wirken für das kirchliche Profil berücksichtigen sollen, nichts geändert (siehe SR-L, Anlage D).

Unter 2.2.3 „Ergänzende Bemerkungen“ wird festgelegt, dass das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen abgerundet werden kann. Insbesondere können Aspekte zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit einbezogen werden, die in den beiden Blöcken „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht ausreichenden Niederschlag gefunden haben, aber in die Gesamturteilsbildung einbezogen werden sollen. Hierzu zählt auch der Fall, dass eine Schwerbehinderte oder ein Schwerbehinderter trotz der mit der Behinderung verbundenen Erschwernisse gute oder gar herausragende Leistungen erbringt.

Außerdem wird darauf verwiesen, dass auf die Schwerbehinderung im Beurtei-

# angemessen

lungsbogen hinzuweisen ist. Unter Ziffer 2.3.5 wird ausgeführt: „Im Beurteilungsbogen ist auch eine Aussage zur Schwerbehinderung (unter Angabe des Grades der Behinderung) zu treffen. Bei der Beurteilung der Leistung Schwerbehinderter ist eine etwaige Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen (Art. 21 Abs. 2 LbG in Verbindung mit Abschnitt IX Nr. 2 der Fürsorgeleitlinien, Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 3. Dezember 2005 (KWMBI 2007 S. 18)). Hat die Behinderung eine Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit zur Folge, so ist in die Beurteilung ein Hinweis aufzunehmen, dass die Minderung der Arbeitsmenge oder der Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde. Haben sich die Leistungen in einem Beurteilungszeitraum gegenüber einer früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist in der Beurteilung zu vermerken, ob und inwieweit die nachlassende Arbeits- und Verwendungsfähigkeit gegebenenfalls auf die Behinderung zurückzuführen ist.“

Bei der Erstellung der Leistungsfeststellung, die dazu dient, den regelmäßigen Stufenaufstieg auf Basis des neuen Dienstrechts zu garantieren, muss die Schulleitung

die Schwerbehinderung einer Lehrkraft ebenfalls berücksichtigen. Dies bedeutet, dass Leistungsmängel einer Lehrkraft nicht negativ angerechnet werden dürfen, wenn diese auf eine Schwerbehinderung zurückzuführen sind (Nr. 6.2 Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung 2011).

Letztlich sieht die Rechtsprechung hier auch eine Einbindung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten in Form einer Anhörung vor der dienstlichen Beurteilung vor, wobei es darauf ankommt, dass der oder die schwerbehinderte Beschäftigte dem zustimmt (Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichtshof vom 5. Mai 1988).

## MAV und Vertrauensperson helfen

Grundsätzlich ist den schwerbehinderten und gleichgestellten Lehrkräften zu raten, im Zweifelsfall das Gespräch mit der örtlichen Mitarbeitervertretung zu suchen und mit der gewählten Vertrauensperson

der Schwerbehinderten Kontakt aufzunehmen, die oftmals Hilfestellung leisten kann. Während in den Ordinariaten im Normalfall eine Vertrauensperson gewählt



*Hilfreich. Ab fünf schwerbehinderten Beschäftigten ist eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen. Im Bild: Carola Bielmeier, Vertrauensfrau der Schwerbehinderten im Ordinariat München, zuständig auch für die Beratung der Beschäftigten an den Schulen der Erzdiözese.*

*Foto: S. Niedermeier*

ist, welche oft auch für die Schulen und damit die Lehrkräfte der ordinariatseigenen Schulen zuständig ist, tun sich Beschäftigte an ordensgeführten Schulen oftmals schwerer, da eine solche Vertrauensperson nur in Einrichtungen gewählt wird, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Beschäftigte tätig sind.

*Ludwig Utschneider*

## Entgeltumwandlung

### Steuerfreigrenze prüfen

Entgeltumwandlung ist für viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die lukrativste Form privater Altersvorsorge. Aber nur innerhalb der Steuerfreigrenzen, die zum Januar leicht angehoben wurden.

Die allgemeine Grenze für steuer- und sozialversicherungsfreie Umwandlung stieg von 2.688 Euro auf 2.784 Euro. Die Betriebsrente der meisten Beschäftigten läuft über die „Bayerische Versorgungskammer Zusatzversorgung“. Für bei der Versorgungskammer Pflichtversicherte gilt: Die persönliche Freigrenze für Entgeltumwandlung beträgt 2.784 Euro minus 4 % des



*Foto: Fotolia*

zusatzversorgungspflichtigen Jahresbruttos.

Grund für die Verminderung der persönlichen Freigrenze sind Sonderbeiträge des Arbeitgebers zur Finanzierung der Zusatzversorgung, die steuerrechtlich wie eine Entgeltumwandlung behandelt werden.

Beschäftigte, die eine Entgeltumwandlungsvereinbarung seit Januar 2005 neu abgeschlossen haben, können zusätzlich

weitere 1.800 Euro jährlich steuerfrei umwandeln. Dieser „Erhöhungsbetrag“ ist allerdings sozialversicherungspflichtig.

Wer durch die geänderten Sätze die Freigrenzen überschreitet, kann seine Umwandlungsvereinbarung auch unter dem Jahr anpassen.

Eine Grundinformation zum Thema „Was ist Entgeltumwandlung und wie funktioniert sie?“ ist im „Kompass ABC“, KODA Kompass Nr. 43, auf der Seite 24 zu finden, zum Download unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)

*Manfred Weidenthaler*

## § Auf den Punkt gebracht

alle Berufe

### „Stimmt es, dass meine Sonderzahlung weg ist, wenn ich vor Dezember in Rente gehe?“

Ja, das ist zutreffend. Die Regelung ist Teil des Tarifrechts des öffentlichen Dienst und gilt auch im kirchlichen Bereich. Wer vor Dezember ausscheidet, erhält keine Jahressonderzahlung (früher: Weihnachtsgeld). Dies gilt nicht nur bei Rente, sondern auch bei Kündigung. Wer die Möglichkeit hat den Termin des Ausscheidens selbst zu bestimmen, sollte darauf achten. (Ausnahmen und Details: § 20 ABD, Teil A, 1.)

alle Berufe

### „Muss ich als Sekretärin morgens schneeräumen?“

Nur im Notfall. Allgemein gilt: der Arbeitgeber darf nur Tätigkeiten anweisen, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Eine Verwaltungsangestellte ist für Verwaltungstätigkeiten angestellt, nicht für Hausmeisterarbeiten. Trotzdem kann es

Anders ist dies bei der ebenfalls im Dezember fälligen kircheneigenen „Besonderen Einmalzahlung“. Diese wird im ABD-Bereich an Stelle eines Leistungsentgelts gezahlt. Sie wird bei Rentenantritt oder zum Beispiel bei unmittelbarem Wechsel zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber anteilig gewährt. (Näheres: § 18a ABD, Teil A, 1.)

M. W.

im besonderen Ausnahmefall zumutbar und sogar notwendig sein, andere Arbeiten anzuweisen. Etwa wenn der Hausmeister überraschend ausfällt und kein anderer die Aufgabe übernehmen kann. Unzumutbar wäre es allerdings, wenn eine Mitarbeiterin regelmäßig morgens erst einmal ihre Dienststelle freischaufeln müsste.

M. W.



**Freischaufeln.** Im Ausnahmefällen darf der Dienstgeber berufsfremde Tätigkeiten anordnen. Foto: Fotolia

## Damit Sie den nächsten KODA Kompass bekommen

### Was bei Adressänderungen und Zustellproblemen zu tun ist

Mindestens 100 Hefte pro Ausgabe erreichen ihre Empfänger nicht. Erhalten Sie den KODA Kompass im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses, wird er in aller Regel direkt an Ihre Privatadresse geschickt. Und zwar an die bei Ihrer Bezügestelle (Finanzkammer) gespeicherte Adresse! Wenn sich Ihre Adresse geändert hat, brauchen Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter daher lediglich Ihre Bezügestelle zu informieren.

#### Wenn der KODA Kompass trotzdem nicht ankommt

In Einzelfällen wurden Hefte durch nachlässige Postmitarbeiter verschlampt oder fehlgeleitet. Dann müsste die Zustellung aber beim nächsten Mal wieder klappen.

Gelegentlich kommt es auch vor, dass Hefte mit dem großen Stapel der täglichen Werbebroschüren vom Empfänger selbst versehentlich mit „entsorgt“ werden.

Und manchmal ist die Adressdatei fehlerhaft. Fragen Sie daher bei Ihrem

Bezügesachbearbeiter nach (Telefonnummer auf der Entgeltabrechnung): Ist die Adresse fehlerfrei gespeichert? Wurde die Adresse beim Erstellen der Versanddatei berücksichtigt?

#### Sonstige ABD-Einrichtungen und Einzelbezieher

Einige Einrichtungen, vor allem Orden und Vereine, und einige Einzelpersonen werden nicht durch die diözesanen Bezügestellen erfasst. Auf dem Adressfeld dieser Hefte ist rechts unten das Kürzel „Red“ oder „Sonstige“ zu finden. Die Empfänger melden Adressänderungen an die Redaktion: [redaktion@kodakompass.de](mailto:redaktion@kodakompass.de).

#### Kirchliche Schulen

Schulen, deren Beschäftigte nicht von den diözesanen Bezügestellen erfasst sind, erhalten den KODA Kompass als Paket. Ansprechpartner für die Schulen ist direkt die Druckerei Fuchs: [info@fuchsdruck.de](mailto:info@fuchsdruck.de)

#### Sie haben den KODA Kompass noch nie bekommen?

Wenn Sie das Heft nie zugesandt bekommen, prüfen Sie bitte Folgendes: Haben Sie einen Arbeitsvertrag nach dem Tarifrecht ABD? Nur Beschäftigte und Auszubildende im ABD-Bereich erhalten den KODA Kompass automatisch und kostenfrei. Caritas-Beschäftigte haben AVR-Arbeitsverträge und erhalten ihn nicht kostenfrei. Praktikanten, Honorarkräfte sowie die meisten Geistlichen sind keine Arbeitnehmer und bekommen den KODA Kompass in der Regel nicht. Doch auch in diesem Fall können Sie den KODA Kompass lesen. Jede Ausgabe wird bei Erscheinen unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de) veröffentlicht. Dort finden Sie übrigens alle 50 bislang erschienenen Ausgaben. Wollen Sie informiert werden, wenn ein neuer KODA Kompass erscheint? Dann abonnieren Sie den kostenfreien Newsletter unter [www.kodakompass.de](http://www.kodakompass.de)

Manfred Weidenthaler