

Die Uhr beginnt zu ticken

Beschäftigte dürfen 2025 erneut ihre Mitarbeitervertretungen wählen

Im März 2025 beginnt die nächste Runde der MAV-Wahlen. Die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) regelt für das jeweilige Wahljahr, dass sich der einheitliche Wahlzeitraum von März bis Juni erstreckt. Auch wenn der Eindruck entsteht, dass bis dahin noch viel Zeit ist. Der Eindruck täuscht. Gerade in größeren Einrichtungen braucht es einen längeren zeitlichen Vorlauf. Dort ist bald mit den Vorbereitungen der Wahl zu beginnen, bei denen auch der jeweilige Dienstgeber unterstützen muss. Vordergründig mag es

die Arbeit der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen nicht berühren, wenn auf betrieblicher Ebene gewählt wird. Tatsächlich lebt aber auch die Arbeit der Bayerischen Regional-KODA von einem breiten und aktiven Netz an Mitarbeitervertretungen. Eine wichtige Aufgabe ist beispielsweise darüber zu wachen, dass das Arbeitsvertragsrecht für die Beschäftigten in den Einrichtungen korrekt angewandt wird. Weitere Informationen dazu finden Sie ab Seite 8.

Ludwig Utschneider

Themen

- 2 **Mesner, Kirchenmusiker**
Arbeitszeitkalender für 2025 nun verfügbar
- 3 **Hinweisgeberschutz**
Meldestellen auch in kirchlichen Einrichtungen
- 4 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Nächste Entgeltsteigerung zum 1. November 2024
- 6 **Quereinstieg in der Krankenhauseelsorge**
Erste Diözesen bieten neue Ausbildung – ABD regelt Vergütung
- 7 **Einsatz auf Bundesebene**
Aufgaben der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission
- 8 **MAV-Wahlen 2025**
Erste Informationen zur Wahl Aufruf der bayerischen DiAGen
- 10 **Personalia**
Änderungen bei der Gewerkschaftsvertretung
- 10 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
Anrechnungsstunden für die Betreuung von Nichterfüllern
- 11 **Befristungen eingeschränkt**
Ersetzende Entscheidung sorgt für Veränderungen
- 13 **Queersensible Pastoral**
Neue Grundordnung sorgt für Verbesserungen
- 16 **Lehrkräfte an kirchlichen Schulen**
 - Anpassung Eingruppierungsregelungen
 - Anpassungszulage an Grund- und Mittelschulen auch für Nichterfüllern



Karikatur: Thomas Plaßmann



Geldwäsche geht gar nicht – der Schutz für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber soll helfen, Verstöße gegen Compliance-Vorgaben und Gesetze leichter zu ahnden.

Foto: Kurt F. Dornik / pixello.de

Wegschauen gilt nicht Hinweisgeberschutz auch in kirchlichen Einrichtungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen Rechtsverstöße oft als erste mit. Manchmal trauen sie sich nicht, ihren Verdacht den Vorgesetzten zu melden. Inzwischen gibt es flächendeckend Meldestellen für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber. An diese können sich Beschäftigte vertraulich wenden.

Die Meldestellen sind keine allgemeinen Beschwerdestellen. Sie sind insbesondere dann zuständig, wenn es um Straftaten im beruflichen Zusammenhang geht. Weiter sind sie zuständig für mit Bußgeld belegte Verstöße gegen Vorschriften zum Schutz von Leben, Gesundheit und den Rechten von Beschäftigten.

Gemeldet werden können zum Beispiel Fälle von Beleidigung, sexueller Belästigung, Korruption, Verstöße gegen die Arbeitssicherheit, Umweltschutzvorschriften oder den Datenschutz.

Die Meldestellen prüfen vertraulich, ob in der Angelegenheit etwas zu veranlassen ist. So soll einerseits sichergestellt werden, dass niemand wegen einer Meldung Nachteile befürchten muss. Andererseits soll

verhindert werden, dass jemand vorschnell öffentlich beschuldigt wird.

Arbeitgeber mit mindestens 50 Beschäftigten müssen eine interne Meldestelle unterhalten. Laut Hinweisgeberschutzgesetz sollten sich Beschäftigte vorzugsweise an diese interne Stelle wenden. Diese interne Stelle ist oft eine vom jeweiligen Arbeitgeber beauftragte Anwaltskanzlei.

Zusätzlich gibt es aber auch eine zentrale, externe Meldestelle beim Bundesamt für Justiz. An diese kann sich jede und jeder wenden. Die zentrale Meldestelle empfiehlt

sich vor allem, wenn Beschäftigte unsicher sind, ob die Angelegenheit bei der internen Meldestelle angemessen und vertraulich behandelt wird.

Die Kontaktdaten der internen Meldestelle sollen Arbeitgeber in geeigneter Weise veröffentlichen. Die Kontaktdaten der internen Meldestellen für die Diözesen und ihre Kirchenstiftungen sollten auf den jeweiligen Internet- und Intranetseiten zu finden sein, Suchbegriff „Hinweisgeber“. Die externe Meldestelle ist im Internet zu finden, Suchbegriff „Externe Meldestelle Bundesamt für Justiz“ eingeben. Die externe Meldestelle nimmt auch anonyme Meldungen entgegen.

Manfred Weidenthaler

Der Hinweisgeberschutz wird auch in kirchlichen Einrichtungen ernst genommen – nur wenn die interne Meldung nicht funktioniert, sollte die externe Meldestelle angerufen werden.

Foto / Screenshot: Ludwig Utschneider



Inflation weiter ausgleichen

Besoldung der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen steigt zum 1. November 2024 pauschal um 200 Euro

Nachdem der Bayerische Landtag im Sommer 2024 das Besoldungsanpassungsgesetz und damit die notwendigen Änderungen im Bayerischen Besoldungsgesetz beschlossen hat, ist nun auch die rechtliche Grundlage vorhanden, das Entgelt der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen weiter anzuheben. Aufgrund der Tarifautomatik im ABD wird das Entgelt der Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen analog zur Erhöhung der Besoldung der bayerischen Beamtinnen und Beamten geändert. Mit dem Landtags-Beschluss wurde das Ergebnis der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder vom Dezember 2023 für die verbeamteten

Beschäftigten übernommen. Nach den Inflations-Ausgleichszahlungen für den Zeitraum Dezember 2023 bis Oktober 2024 folgt nun zum 1. November 2024 eine pauschale Erhöhung der jeweiligen Tabellenentgelte um 200 Euro (siehe Tabellen unten). Sofern neben den Grundgehaltssätzen noch Zulagen gewährt werden, erhöhen sich diese zum 1. November 2024 um 4,76 Prozent.

Mehr Brutto heißt nicht immer mehr Netto

Diese Erhöhung wird in vielen Fällen allerdings dazu führen, dass das Novem-

ber-Entgelt netto geringer ausfällt als das Oktober-Entgelt. Grund dafür: Von Januar bis Oktober erhielten die Lehrkräfte einen steuer- und sozialversicherungsfreien Inflationsausgleich. Die Erhöhung zum 1. November 2024 unterliegt nun aber wieder der Steuer- und Sozialversicherungspflicht. Es werden also Abzüge fällig.

Noch mehr im Februar 2025

Eine weitere Anhebung der Entgelte für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen erfolgt dann zum 1. Februar 2025 und zwar um 5,5 Prozent. Die Beamtenbesoldung wird in der Regel parallel zu den Tarifergebnissen im öffentlichen Dienst der Länder angehoben. Der zugrunde liegende Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. Oktober 2025. Dann wird es zu neuen Entgelt-Tarifverhandlungen kommen.

Ludwig Utschneider

Grundgehaltssätze (Monatsbeträge in Euro) ab 1. November 2024

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9	Stufe 10	Stufe 11
	2-Jahres-Rhythmus		3-Jahres-Rhythmus				4-Jahres-Rhythmus			
A 3	2 638,86	2 690,46	2 742,05	2 793,63	2 845,25	2 896,82	2 948,42	3 000,00		
A 4	2 704,64	2 765,43	2 826,15	2 886,89	2 947,62	3 008,34	3 069,05	3 129,77		
A 5	2 738,69	2 799,08	2 859,53	2 919,93	2 980,36	3 040,80	3 101,24	3 161,67		
A 6	2 806,56	2 872,86	2 939,20	3 005,58	3 071,93	3 138,28	3 204,61	3 270,93		
A 7	2 913,94	2 997,43	3 080,91	3 164,41	3 247,93	3 307,51	3 367,13	3 426,79		
A 8	2 986,50	3 093,47	3 200,49	3 307,46	3 414,48	3 485,80	3 557,10	3 628,44	3 699,76	
A 9	3 123,21	3 237,39	3 351,56	3 465,77	3 579,94	3 658,45	3 736,96	3 815,45	3 893,95	
A 10	3 352,72	3 499,00	3 645,35	3 791,64	3 937,93	4 035,46	4 134,31	4 234,07	4 333,87	
A 11		3 834,40	3 984,30	4 135,58	4 288,95	4 391,16	4 493,43	4 596,66	4 700,95	4 805,20
A 12			4 291,28	4 474,13	4 659,18	4 783,52	4 907,83	5 032,17	5 156,50	5 280,83
A 13				4 974,01	5 175,37	5 309,62	5 443,88	5 578,16	5 712,41	5 846,68
A 14				5 320,13	5 581,25	5 755,38	5 929,49	6 103,57	6 277,69	6 451,79
A 15					6 109,90	6 339,63	6 569,30	6 799,01	7 028,72	7 258,39
A 16					6 734,16	6 999,85	7 265,53	7 531,17	7 796,82	8 062,47

Strukturzulage zu A13 (Lehrkräfte mit voller Lehramtsausbildung an Gymnasien und beruflichen Schulen): 106,02 Euro	Dienstzulage (für anspruchsberechtigte Lehrkräfte an Realschulen bzw. Grund- und Mittelschulen): 288,96 Euro
Amtzulage (z.B. für stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter am Gymnasium): 236,16 Euro	Amtzulage für Realschuldirektorinnen und Realschuldirektoren: 340,00 Euro

Mehrarbeitsvergütung (Art. 61 Abs. 5 Satz 2 BayBesG) – im Schuldienst

Grund- und Mittelschulen	A 9 bis A 11 ab A 12	22,38 27,74
Realschulen und Sonderschulen	A 9 bis A 12 ab A 13	22,38 32,86
Gymnasien und berufliche Schulen	A 9 bis A 12 ab A 13	22,38 38,44

Orts- und Familienzuschlag (ab 1. November 2024)						
Ortsklasse	Stufe L	Stufe V	Stufe 1	Stufe 2	zzgl. für das 3. Kind	zzgl. je weiterem Kind
I		80,67	319,87	467,30	456,92	547,01
II				500,19		
III			341,76	533,06	484,76	634,91
IV			103,71	363,64	565,93	499,30
V		126,76	385,53	638,88	514,28	724,48
VI	156,96	156,96	503,39	723,54	529,70	769,93
VII						

Der Orts- und Familienzuschlag ab der Stufe 1 erhöht sich um jedes zu berücksichtigende Kind wie folgt:			
Ortsklasse	Besoldungsgruppe		
	A 8	A 9	A 10
I	20,60	16,67	10,06
II	23,13	18,72	11,29
III	25,70	20,79	12,54
IV	28,55	23,10	13,93
V	31,37	25,37	15,31
VI	34,09	27,57	16,64
VII	37,45	30,30	18,28

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.



Die Staatsregierung hat ihre Hausaufgaben gemacht – die Tarifeinigung vom Dezember 2023 ist nun auch auf die Beamtinnen und Beamten des Freistaats übertragen und wirkt sich unmittelbar auf Lehrkräfte an kirchlichen Schulen aus.

Foto: Thommy Weiss / pixello.de



Gerade in schwierigen Momenten an der Seite von Patientinnen und Patienten – Klinikseelsorgerinnen und Klinikseelsorger wirken in vielen Krankenhäusern.

Foto: erysipel / pixello.de

Per Quereinstieg in die Krankenhausseelsorge

Rahmen für einen Praxistest festgelegt

Auf Grund des Fachkräftemangels beschäftigte sich die Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen schon des Öfteren mit so genannten ‚Quereinsteigerinnen‘ und ‚Quereinsteigern‘. Sei es in Kindertagesstätten und Schulen, in Pfarreien, Verwaltungen, Tagungshäusern: in den vergangenen Jahren mussten viele die beruflichen Zugangsvoraussetzungen anpassen, um Personal für ihre Aufgaben zu gewinnen. Den neuen Mitarbeitenden ermöglicht dies, dass sie sich mit ihren Erfahrungen und Qualifikationen in die Kirche bereichernd einbringen können. Gleichzeitig stellen sich für das regulär ausgebildete Personal viele Fragen: Was ist meine eigene Qualifikation wert? Was unterscheidet uns noch? Leidet die Qualität der Arbeit? In der Praxis sind diese Fragen oft nachrangig, weil der hohe Personalbedarf die Entscheidungen bestimmt.

Pilotprojekte gestartet

Erstmalig beschloss die Kommission nun Regelungen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in der Seelsorge. Immer wieder interessieren sich Frauen und Männer aus Pflegeberufen für einen Quereinstieg in die Krankenhausseelsorge. Im Rahmen von Pilotprojekten soll in den Diözesen Augsburg, Bamberg und Regensburg ein Versuch unternommen werden, Quereinsteigende zu „Pastoralen Beschäftigten in der Klinikseelsorge“ zu qualifizieren.

Gemeinsame Regelungen

Während der zweijährigen Berufseinführung sind die Mitarbeitenden mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem Gesundheitsberuf in Entgeltgruppe 7 eingruppiert. Nach einem erfolgreichen Ab-

schluss des Grundkurses von „Theologie im Fernkurs“ der Domschule Würzburg erfolgt die Eingruppierung in Entgeltgruppe 8, nach erfolgreicher kirchlicher Prüfung in Entgeltgruppe 9a. Bei Teilzeitbeschäftigten kann sich die Berufseinführung entsprechend verlängern.

Zusätzliche Regelungen für Augsburg und Regensburg

In den Diözesen Augsburg und Regensburg steht dieser Weg darüber hinaus auch Beschäftigten aus pädagogischen oder sozialen Berufen offen. Mitarbeitende mit einer förderlichen abgeschlossenen Hochschulbildung beginnen in diesen beiden Bistümern die Berufseinführung in EG 8, sind nach dem Abschluss des theologischen Grundkurses in EG 9b und nach einer kirchlichen Prüfung in EG 10 eingruppiert. Die Regelungen gelten für

alle Quereinsteigenden, die ihre Ausbildung vor dem 1. Januar 2025 beginnen. Vom Verlauf dieser Pilotprojekte wird abhängig sein, in welcher Form diese

weitergeführt oder auch auf andere Seelsorgsbereiche ausgeweitet werden. Ob daraus später ein bayernweites Modell werden kann, ist offen. Dies haben die

kirchlichen Arbeitgeber zu entscheiden. Die KODA wird gegebenenfalls weitere tarifliche Regelungen zu treffen haben.

Reinhard Böhm

Rechtsgrundlage: ABD Teil F, 16. und F, 17.

Überblick Eingruppierungen Quereinstieg Krankenhausseelsorge		
	Gemeinsame Regelungen Augsburg, Bamberg, Regensburg	Zusätzliche Regelungen Augsburg und Regensburg
	mit Berufsausbildung	mit Hochschulbildung
EG 7	vor Abschluss Würzburger Fernkurs	---
EG 8	nach Abschluss Würzburger Fernkurs	vor Abschluss Würzburger Fernkurs
EG 9a	nach Abschlussprüfung und mit Stelle in der Klinikseelsorge	
EG 9b		nach Abschluss Würzburger Fernkurs
EG 10		nach Abschlussprüfung und mit Stelle in der Klinikseelsorge

Auf ZA(c)K

Bundesweite Tarifpolitik im kirchlichen Bereich

Was Politik und Tarifparteien nicht geschafft haben, ist für die gesamte katholische Kirche in Deutschland gelungen. Sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen wurden weitgehend abgeschafft, Kettenbefristungen beschränkt. Verantwortlich für diesen erstaunlichen Erfolg ist die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission (ZAK), eine Dachorganisation der kirchlichen Arbeitsrechtskommissionen. Sie besteht aus je 14 Dienstnehmer- und Dienstgebervertreterinnen und -vertretern, die von ihrer Diözesan- oder Regional-KODA entsandt werden. Daneben gehören ihr je sieben Mitglieder aus dem Caritasbereich sowie derzeit zwei Gewerkschaftsvertreter an.

Ober sticht Unter

Auch wenn ihre Entscheidungsbefugnisse begrenzt sind, bildet sie eine Klammer, die an manchen Stellen für ein Mindestmaß an Einheitlichkeit im kirchlichen Arbeitsvertragsrecht sorgt. Eine echte Beschlusskompetenz hat sie etwa in Fragen der Befristung von Arbeitsverträgen oder der Folgen von Arbeitgeberwechseln innerhalb der Kirche. Wo der staatliche Gesetzgeber Öffnungsklauseln für Kirchen vorsieht, ist sie für deren Ausfüllung zuständig. Was die ZAK hier beschließt, ist für alle anderen Kommissionen, wie etwa die Bayerische

Regional-KODA, zwingend und verdrängt auch deren eigene Regelungen. Daneben kann sie auch Empfehlungen an die arbeitsrechtlichen Kommissionen abgeben. In unserem kirchlichen Tarifrecht ABD finden sich die Beschlüsse der ZAK in einem eigenen Teil H. Sie sind auf alle Beschäftigten anzuwenden, auch wenn für diese ein spezieller Tarifvertrag Anwendung findet wie etwa im Ordensbereich ein Handwerkstarifvertrag.

Auch politisch aktiv

Die ZAK ist außerdem zuständig für die Besetzung verschiedener kirchlicher Arbeitsgruppen und Gremien zu arbeitsvertragsrechtlichen Fragen auf Bundesebene. Eine wichtige politische Funktion, innerkirchlich wie auch im staatlichen Bereich,

erfüllt ihr Arbeitsrechtsausschuss. Der ist beispielsweise eingebunden, wenn es um Stellungnahmen der Kirchen zu Gesetzgebungsverfahren geht. Und auch bei innerkirchlichen Regelungsvorhaben wie etwa den Änderungen von Grundordnung oder Mitarbeitervertretungsordnung hat er Beteiligungs- und Anhörungsrechte.

Die Arbeit der ZAK ist oft mühsam und zäh, denn sie muss verschiedenste Möglichkeiten und Interessen bündeln, von großen Krankenhausträgern innerhalb der Caritas bis zu kleinen Ordenseinrichtungen und Verbänden.

Oftmals lässt sich eine Einigung nur über den Weg der Vermittlung erzielen, so auch bei der Befristung. Aber im Ergebnis gilt hier: auch wenn Entscheidungsprozesse nicht „zack zack“ gehen, die ZAK ist auf Zack.

Robert Winter



Kirchliche Tarifpolitik auf Bundesebene – Ludwig Utschneider, Johannes Hoppe und Robert Winter vertreten die Mitarbeiterseite in der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission. Foto: Manfred Weidenthaler

MAV-Wahl wichtiger denn je

Gerade in schwierigen Zeiten braucht es starke Interessensvertretungen

Die kirchliche Landschaft befindet sich in einer sich beschleunigenden Umbruchphase. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Von Hausgemachtem bis zu äußeren Einflüssen ist da viel dabei, was die Ewigkeits-Institution in ihrer derzeitigen Form ins Wanken geraten lässt. Was vor Ort als Zukunftsplan bezeichnet wird und positiv klingt, bringt für die Beschäftigten oftmals massive Veränderungen mit sich. In dieser Phase wurde es erneut besonders deutlich, wie wichtig es ist, dass die Beschäftigten durch die gewählten Interessensvertretungen eine vernehmbare und wirkmächtige Stimme haben, die sich für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzt. Gerade in diesen schwierigen Zeiten, geprägt von Kirchenaustritten, zurückgehenden Kirchensteuereinnahmen und wirtschaftlichen Problemen, braucht es starke Mitarbeitervertretungen. Die kirchlichen Einrichtungen werden auch in den bayerischen Diözesen mittel- und langfristig weiteren Veränderungsprozessen ausgesetzt sein. Genau an dieser Stelle kommt es darauf an, dass die Beschäftigten in den kirchlichen Einrichtungen über wirkmächtige Mitarbeitervertretungen verfügen. Sie vertreten ihre Rechte und können die Veränderungsprozesse, die kommen werden, aktiv im Sinne der Beschäftigten mitgestalten.

Ungleich problematischer wäre es für die Beschäftigten, wenn es keine Interessensvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort gäbe. Die Mitarbeitervertretung (MAV) ist eine entscheidende Säule der kirchlichen Dienstgemeinschaft. Eine Einrichtung kann nur davon profitieren, wenn es eine eigene MAV gibt. Dabei sind MAVen im mehrere hundert Beschäftigte zählenden Ordinariat genauso wichtig wie jene in der kleinen Pfarrei mit gerade einmal fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 2025 stehen die nächsten MAV-Wahlen an. Sie als Beschäftigte sollten die Chance wahrnehmen, (wieder) eine starke Mitarbeitervertretung zu wählen. Sie haben das Recht zu wählen und Sie können sich auch als Kandidatin beziehungsweise Kandidat zur Wahl stellen.

Die Besonderheit des kirchlichen Ar-

beitsrechts bringt es mit sich, dass es hier keine Betriebs- oder Personalräte gibt, es sind vielmehr die genannten Mitarbeitervertretungen, die auf der Basis der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) die Aufgabe der Interessensvertretung der Beschäftigten wahrnehmen. In allen Einrichtungen mit mindestens fünf Beschäftigten ist eine Mitarbeitervertretung zu bilden. Möglich ist auch die Bildung einer gemeinsamen MAV für mehrere Rechtsträger, zum Beispiel von zwei oder mehr Pfarreien oder in einer Pfarreiengemeinschaft. Es lohnt sich für alle Beschäftigten, dafür Sorge zu tragen, eine MAV-Wahl durchzuführen – ob es nun schon gute Tradition in der einzelnen Einrichtung ist oder ob es das erste Mal sein wird, dass eine Mitarbeitervertretung gewählt werden soll.

Dort, wo die Beschäftigten keine Mitarbeitervertretung wählen, entfallen alle Mitbestimmungsrechte. Das muss den betroffenen Beschäftigten bewusst sein. Es ist davon auszugehen, dass die bayerischen Diözesanbischöfe ihre Beschäftigten auch

2025 wieder zur Wahl von Mitarbeitervertretungen in allen Einrichtungen ab fünf Beschäftigten aufrufen werden. Die MAVO sieht es als gemeinsame Aufgabe von Dienstgebern und Beschäftigten, sich für die Bildung von Interessensvertretungen einzusetzen. Zu hoffen wäre, dass sich ein weiterer Aufwärtstrend bei der Neugründung von Mitarbeitervertretungen abzeichnet. Leider gibt es gerade in den Pfarreien und Pfarrverbänden bislang zu viele Einrichtungen, die keine Mitarbeitervertretung haben.

Dabei ist der Dienstgeber verpflichtet, die Beschäftigten bei der Wahl zu unterstützen. Das ist bischöfliches Gesetz. Die Wahl organisieren, kandidieren und wählen, das müssen die Beschäftigten selbst. Weitere Informationen erhalten Sie demnächst über Ihre Mitarbeitervertretungen. Die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen unterstützen Einrichtungen, die Mitarbeitervertretungen erstmalig bilden wollen.

Ludwig Utschneider



Jede Stimme ist wichtig – bei der MAV-Wahl 2025 können Sie eine starke Interessensvertretung in Ihrer Einrichtung ins Amt bringen. Foto: Gabi Eder | pixello.de

Aufruf der Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen zu den MAV-Wahlen 2025

In der Zeit von März bis Juni 2025 finden in allen Einrichtungen in den Bayerischen (Erz-)Diözesen und der Caritas sowie ihrer angeschlossenen Mitglieder die Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen statt.

Die christliche Sozialethik bekennt sich zur betrieblichen Mitbestimmung als einem bewährten Gut der sozialen Marktwirtschaft. Sie betont, dass der Mensch Maßstab unternehmerischen Handelns ist. Mitarbeitervertretungen setzen sich für die Belange ihrer Kolleginnen und Kollegen ein und übernehmen hohe Verantwortung für die erfolgreiche Zukunft der Einrichtung. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitervertretungen und Dienstgebern gewährleistet, schon im Vorfeld mögliche Schwierigkeiten und Spannungen zu klären, Konflikte zu lösen, sozialverträgliche Auswege aus Krisen zu finden und gemeinsam am nachhaltigen Einrichtungserfolg zu arbeiten. Diese Aufgabe erfordert neben fachlichen Kompetenzen viel Geschick, Ausdauer und Mut. Sie ist gelebte Solidarität. Deshalb danken wir allen, die diese Aufgabe bisher wahrgenommen haben und zollen ihnen dafür

Anerkennung und Respekt. Wir bitten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in den Einrichtungen nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu suchen und sich auch selbst für dieses Amt zur Verfügung zu stellen.

Machen Sie von ihrem Wahlrecht Gebrauch und stärken Sie Ihrer gewählten Mitarbeitervertretung den Rücken!

In Einrichtungen, in denen noch keine Mitarbeitervertretung gewählt ist, fordern wir die verantwortlichen Dienstgeber nachdrücklich dazu auf, aktiv alles in ihrer Macht Stehende zu tun, damit die Wahl der Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß durchgeführt werden kann.

Das durch das Grundgesetz zugestandene Selbstbestimmungsrecht der Kirchen trägt nur dann dauerhaft, wenn die kirchlichen Einrichtungen selbst zur Glaubwürdigkeit der Kirchen beitragen.

Wir danken allen, die sich für diese Aufgabe engagieren, und wünschen ihnen Gottes Segen und Erfüllung bei ihrem Wirken für das Wohl der Beschäftigten und für die Zukunft ihrer Einrichtung.

Wir als DiAGen in Bayern unterstützen Sie gerne bei der Durchführung der Wahlen

und bei Ihrer Tätigkeit als Mitarbeitervertretung.

Für die bayerischen DiAGen
Martin Lieble, DiAG A Augsburg
Wilfried Olesch, DiAG B Augsburg
Gottfried Zeltner, DiAG C Augsburg
Thomas Müller, DiAG Bamberg
Richard Ulrich, DiAG A Eichstätt
Gisela Hirsch, DiAG B Eichstätt
Charlotte Hermann, DiAG A München
Werner Kotter, DiAG B München
Andreas Nock, DiAG A Passau
Werner Haider, DiAG B Passau
Bernhard Hommes, DiAG A Regensburg
Astrid Harzendorf, DiAG B Regensburg
Dorothea Weitz, DiAG A Würzburg
Sebastian Zgraja, DiAG B Würzburg
Alexander Kaufmann, DiAG C Würzburg

Hilfestellung bei der Gründung einer Mitarbeitervertretung geben die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften. Auf der Seite mav-wahlen-bayern.de und bei Ihrer jeweiligen DiAG erhalten Sie Infos rund um die MAV-Wahlen und eine Wahlmappe mit Infos und Formularen.

Weitere Informationen:

<https://mav-wahlen-bayern.de>

Kontakt Daten DiAGen:

DiAG A Augsburg	Martin Lieble	08 21 / 31 66 - 85 32 oder - 85 33	diag-mav-a@bistum-augsburg.de
DiAG C Augsburg (für die MAVen des Schulwerks der Diözese Augsburg)	Gottfried Zeltner	08 21 / 22 81 343 (privat)	diag-mav-c-augsburg@posteo.de
	www.diag-mav-c-augsburg.de		
DiAG Bamberg	Thomas Müller	09 51 / 50 22 02 0	diag-mav@erzbistum-bamberg.de
	www.diag-mav-bamberg.de		
DiAG A Eichstätt	Richard Ulrich	08 42 1 / 50 61 4	diag-mav-a@bistum-eichstaett.de
	https://diag-mav-a.bistum-eichstaett.de		
DiAG A München	Charlotte Hermann	08 9 / 21 37 - 17 46	diag-mav-a@eomuc.de
	www.diag-mav-a-muenchen.de		
DiAG A Passau	Andreas Nock	08 56 1 / 91 81 23	andreas.nock@bistum-passau.de
DiAG A Regensburg	Bernhard Hommes	09 41 / 59 7 - 14 53	vorstand.diag-a@bistum-regensburg.de
DiAG A Würzburg	Dorothea Weitz	09 31 / 38 66 57 10	mav@bistum-wuerzburg.de
	www.mav.bistum-wuerzburg.de		
DiAG C Würzburg (für die anderen MAVen im ABD-Bereich)	Alexander Kaufmann	01 76/ 21 13 00 30	diag-mav-c@bistum-wuerzburg.de
	www.diag-mavc.bistum-wuerzburg.de		

Das Karussell dreht sich weiter

Personelle Veränderungen in der Kommission – Gewerkschaftsvertretung neu

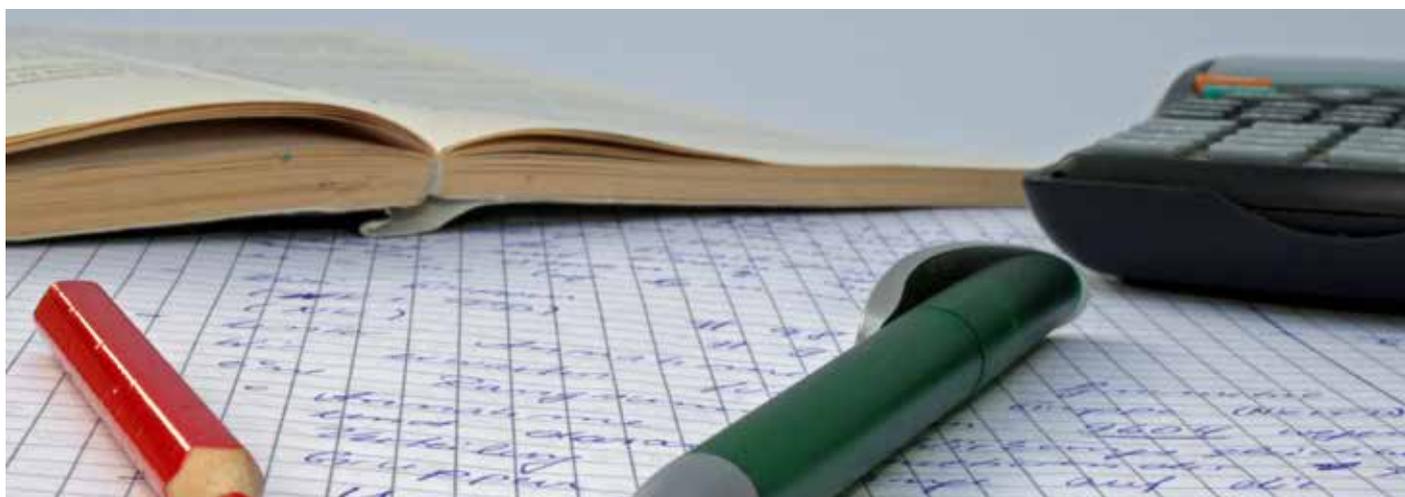
Zum 1. März übernahm der Landesvorsitzende der KEG, Martin Goppel, den Gewerkschaftssitz in der Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (Bayerische Regional-KODA). Goppel studierte in München Medienmanagement und kam über berufliche Stationen in Berlin und München schließlich 2020 zur KEG, wo

er zunächst als Bildungsreferent und seit Mai 2023 als Landesvorsitzender tätig ist. In der KODA wird er nun die Perspektiven und Gedanken aus Gewerkschaftssicht einbringen.

Klaus Probst

Das neue Gesicht der KEG in der Kommission – Landesvorsitzender Martin Goppel.

Foto: Martin Goppel / KEG



Leichter den Einstieg schaffen – Lehrkräfte als Quereinsteiger können besser unterstützt werden.
Foto: Henry Klingberg / pixello.de

Unterstützung beim Quereinstieg

Betreuungslehrkräfte können seit 1. August Anrechnungsstunden erhalten – für die Unterstützung von Nichterfüllerinnen und Nichterfüllern

Der seit Jahren viel diskutierte Mangel an Lehrkräften zeigt auch an den kirchlichen Schulen seine Wirkung. Es ist für Schulträger zunehmend schwierig, voll ausgebildete Lehrkräfte für die jeweiligen Schularten zu gewinnen. Dieses Phänomen macht auch vor anderen öffentlichen Schulen nicht halt. Während der Freistaat aber entsprechende Lehrkräfte durch Sonderprogramme zu gewinnen versucht und sie erst einmal den zweijährigen Vorbereitungsdienst absolvieren lässt, ist die Situation an kirchlichen Schulen eine andere. Sogenannte Nichterfüllerinnen beziehungsweise Nichterfüllern werden unmittelbar an kirchlichen Schulen angestellt und im Unterricht eingesetzt.

Sofern sie zuvor kein Lehramtsstudium absolviert haben - auch keines einer anderen Schulart - erhalten diese Lehrkräfte im Regelfall zunächst eine befristete Unterrichtsgenehmigung. Innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren soll dann durch die zuständigen staatlichen Stellen die pädagogische und fachliche Eignung festgestellt werden. Wenn diese erfolgreich verläuft, erhält die Lehrkraft eine unbefristete Unterrichtsgenehmigung. Diese Lehrkräfte starten in der Regel ohne Schulerfahrung in den Unterricht. Um ihnen den Start nun zu erleichtern, wird ihre Betreuung durch erfahrene Lehrkräfte vor Ort verbessert. Für jede neu eingestellte Lehrkraft mit befristeter Un-

terrichtsgenehmigung erhält die Betreuungskraft ab dem 1. August 2024 eine Anrechnungsstunde. Diese Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung dient dazu, beispielsweise durch Hospitationen und Besprechungen die neuen Lehrkräfte an ihre Aufgaben heranzuführen. Allerdings gibt es Ausnahmen: keine Anrechnungsstunden erhalten Lehrkräfte in A 15 beziehungsweise Schulleitungen und deren Stellvertretung. Dies spiegelt die staatliche Situation bei der Betreuung von Referendarinnen und Referendaren wider.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage:
Abs. 4a ABD Teil B, 4.1., Nr. 4



Befristete Arbeitsverträge – ohne Sachgrund im Grunde nicht mehr möglich.
Fotos: Tim Reckmann / pixello.de

Frist abgelaufen

Kommission setzt strengere Befristungsregelung um

Seit dem 1. Juni gelten neue Regeln für befristete Arbeitsverträge im kirchlichen Dienst. Die Zentrale Arbeitsrechtliche Kommission (ZAK) hat lange darüber verhandelt, bis die Neuregelung schließlich vom Vermittlungsausschuss als ersetzende Entscheidung vorgegeben wurde. Sie gilt für alle katholischen Einrichtungen in Deutschland und ist damit auch Teil des Arbeitsvertragsrechts der Bayerischen Diözesen (ABD).

Gute Gründe auf allen Seiten

Die neue Regelung sieht – wie das ABD schon bisher – in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis den Normalfall. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erlaubt aber innerhalb festgelegter Grenzen den Abschluss von befristeten Verträgen und zwar mit oder ohne einem eindeutigen Sachgrund. In der Praxis können befristete Arbeitsverträge negative Auswirkungen auf das Leben von Beschäftigten haben, etwa beim Eingehen eines Kredit- oder Mietvertrages. Deshalb wird der Abschluss von befristeten Verträgen schon lange von Arbeitnehmerseite, von Sozialverbänden und von den Gewerkschaften kritisiert.

Hauptziel ist es dabei, eine willkürliche Befristung, einfach weil sie bequemer ist, zu verhindern. Andererseits klagen Arbeitgeber darüber, dass die anerkannten Befristungsgründe derart enge Grenzen setzen, dass in speziellen Einzelfällen eine rechtliche Unsicherheit entsteht. In diesen Graubereich will die neue Regelung mehr Klarheit bringen und ihn auch eindeutiger begrenzen.

Ziel 1: Kettenbefristungen beschränken

Arbeitsverträge können befristet werden, wenn es dafür Sachgründe gibt. Diese sind überwiegend im TzBfG geregelt. Weil aber die Dauer und die Häufigkeit dort nicht eingeschränkt sind, übernimmt dies die neue Regelung der ZAK. Sie orientiert sich dabei an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Befristungen mit einem Sachgrund dürfen für insgesamt höchstens sechs Jahre abgeschlossen und in dieser Zeit auch nur zwölf Mal verlängert werden. Bei der Berechnung zählen auch alle befristeten Verträge hinzu, die innerhalb der letzten zwölf Jahre beim gleichen Arbeitgeber abgeschlossen wurden.

Ziel 2: Sachgrundlose Befristungen einschränken

Enger sind die Grenzen bei den Verträgen, die sich nicht auf einen Sachgrund berufen. Diese Verträge sind abgesehen von wenigen Ausnahmen abgeschafft. Es mag paradox klingen, aber die Neuregelung versucht Spezialfälle festzulegen, die eine Befristung zulassen, obwohl die Gründe für einen Sachgrund nach dem TzBfG nicht ausreichen würden. So ist ein Katalog von drei „beinahe Gründen“ entstanden. Für sie wird die Vertragsform der sachgrundlosen Befristung geduldet, um für die Arbeitgeber rechtliche Sicherheit zu erreichen. Im Gegenzug wird deren Dauer im Vergleich zur staatlichen Vorschrift noch mehr eingegrenzt. Es ist folgender Katalog für erlaubte sachgrundlose Befristungen entstanden:

- höchstens zwölf Monate zur Erprobung neuer Beschäftigter,
- höchstens 21 Monate für eine Stelle, mit der die Einrichtung eine neue Aufgabe oder ein neues Projekt übernimmt,
- höchstens 21 Monate für eine Stelle, die mit Drittmitteln finanziert wird, und die deshalb nicht dauerhaft gesichert ist. Mit Drittmitteln sind Gelder gemeint, die weder aus der Einrichtung selbst, noch von kirchlicher Ebene, sondern von anderer, also dritter Seite stammen.

Solche sachgrundlos befristeten Verträge sind in der Regel nur erlaubt, wenn jemand zum ersten Mal ein Arbeitsverhältnis mit diesem Arbeitgeber schließt. Dabei ist nicht entscheidend, ob vorherige Arbeitsverhältnisse befristet oder unbefristet waren. Eine Verlängerung innerhalb der erlaubten Zeit ist höchstens zweimal möglich.

Es gibt auch Ausnahmen

Für einige Arbeitsbereiche gibt es gesetzliche Sonderregelungen, zum Beispiel im wissenschaftlichen oder im medizinischen Bereich und auch bei Elternzeitvertretungen. Hier gelten die neuen kirchlichen Einschränkungen nicht, sondern weiterhin die staatlichen aus den verschiedenen Gesetzen.

Vor allem bei ganz kleinen Einrichtungen kann die neue Regelung auch Probleme mit sich bringen. Zum Beispiel kann eine Mitarbeiterin mit dem Sachgrund "Vertretung eines Mitarbeiters" angestellt sein, weil in der Einrichtung jemand absehbar auf lange Zeit erkrankt ist. Würde diese Befristung

Befristungszeiten	
Art der Befristung	Erlaubt nach den neue Regelungen
mit Sachgrund aus dem TzBfG*	bis zu 6 Jahre
ohne Sachgrund aus dem TzBfG*	nur noch in folgenden Fällen erlaubtzur erstmaligen Erprobung bis zu 12 Monate ...bei Übernahme unsicherer Neu-Projekte bis zu 21 Monate ...bei zeitlich begrenzter Drittmittelfinanzierung bis zu 21 Monate
* Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)	

bis zur Höchstgrenze von sechs Jahren andauern, vielleicht auch für weitere erkrankte Personen, dann dürfte nicht erneut eine befristete Beschäftigung vereinbart werden, selbst wenn der Bedarf für eine Krankheitsvertretung noch besteht.

Dienstvereinbarung möglich

Wenn es eine Mitarbeitervertretung (MAV) gibt, besteht aber die Möglichkeit einer Dienstvereinbarung. Die MAV kann dabei zusammen mit dem Dienstgeber die Höchstdauer für Befristungen mit Sachgrund mit Hilfe einer solchen Dienstvereinbarung verlängern. Auch die Höchstgrenze von 21 Monaten für sachgrundlose Befristungen kann auf diese Weise bis zur gesetzlichen Höchstgrenze von zwei Jahren ausgedehnt werden. Bei sachgrundlosen Befristungen zur Erprobung besteht eine solche Möglichkeit aber nicht, die zwölf Monate sind unveränderbar.

Vorrang bei Stellenbesetzung

Befristet Beschäftigte müssen bei der Besetzung unbefristeter Stellen zuerst berücksichtigt werden. Das gilt aber nur, wenn sie die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen. Dazu zählen zum Beispiel die passende Ausbildung, eine notwendige Zusatzqualifikation oder auch eine geforderte Berufserfahrung. Dies müssen Dienstgeber und MAV überprüfen, wenn sich Beschäftigte mit einem befristeten Vertrag für eine unbefristet zu besetzende Stelle bewerben. In einem solchen Fall kann die MAV einer Neueinstellung auch die Zustimmung verweigern, wenn die neue Regelung damit aus ihrer Sicht verletzt würde.

Gültigkeit für neue und verlängerte Verträge

Die neue Befristungsregelung gilt für alle Verträge, die seit dem 1. Juni 2024 befristet abgeschlossen oder verlängert wurden und noch werden.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin war von 1. Juni 2020 bis 31. Mai 2024 befristet als Krankheitsvertretung beschäftigt. Weil ihr noch im Mai eine Verlängerung auf weitere drei Jahre angeboten wurde, ist dies zulässig. Schließt sie erst nach dem 1. Juni 2024 einen weiteren befristeten Vertrag als Krankheitsvertretung, dann ist dieser nur noch für zwei Jahre zulässig.

Befristete Arbeitsverträge, die nicht die neuen Regeln einhalten, gelten als unbefristet abgeschlossen. Sind Beschäftigte der Meinung, dass ihr Vertrag nicht richtig befristet wurde, können sie diesen Konflikt nur selbstständig mit dem Arbeitgeber ausfechten. Dazu stehen die üblichen Möglichkeiten wie persönliches Gespräch, eine über die MAV eingereichte Beschwerde, ein Schlichtungsverfahren oder ein Arbeitsgerichtsprozess zur Verfügung.

Entscheidungen in der Bayerischen Regional-KODA

Es gab im ABD einige Stellen, an denen Befristungen bisher anders geregelt waren als jetzt im Beschluss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission. Um diese Altregelungen zu erhalten, hätte die Bayerische Regional-KODA sie neu beschließen müssen. Nach intensiver Diskussion innerhalb der Kommission stand fest, dass die meisten nicht weitergeführt werden. Damit ist nach ABD ein befristeter Vertrag für „Führung auf Probe“ nur noch für neueingestellte

Schulleitungen möglich, nicht mehr für andere Leitungspositionen. Außerdem war es bisher vorgeschrieben, den Sachgrund einer Befristung im Arbeitsvertrag anzugeben. Das ist mit der Neuregelung aus dem ABD verschwunden, auch wenn die Mitarbeiterseite diesen Anspruch gerne erhalten hätte. Und schließlich ist auch die Festlegung weggefallen, dass für die pastoralen Berufsgruppen während der Berufseinführung ein befristeter Vertrag geschlossen werden muss. Natürlich gilt für diese Berufe, so wie für alle anderen auch, die neue Regelung zur Befristung. Sieht der Arbeitgeber einen Sachgrund aus dem TzBfG für eine Befristung, so kann er einen befristeten Arbeitsvertrag anbieten, und wenn er eine Notwendigkeit zur Erprobung sieht, ist auch eine sachgrundlose Befristung bis zu einem Jahr möglich.

Insgesamt deutliche Verbesserung

Es dürfte kaum Arbeitgeber in Deutschland geben, für die vergleichbar enge Grenzen gelten. Für die Beschäftigten im Bereich der katholischen Kirche bieten die Vorgaben der neuen Regelung mehr und früher Sicherheit.

Andreas Nock

Rechtsgrundlage:

Befristete Verträge: § 30 ABD Teil A, 1.
Führung auf Probe für Schulleitungen: Nr. 11 und 13 Abs. 1 ABD Teil B, 4.1.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz regelt den Anspruch auf und die Rahmenbedingungen von Teilzeitbeschäftigung. Ebenso werden die Bedingungen für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen geregelt. Das Gesetz verbietet die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten und will ein Mindestmaß an Schutz für befristet Beschäftigte erreichen. Es hat damit schon vor Jahren den Wildwuchs im Bereich der befristeten Verträge eingeschränkt und bietet Rechtssicherheit für alle Beteiligten. Es wird aber auch immer wieder von verschiedenen Seiten kritisiert.

Von der Grundordnung zur Praxis

Queersensible Pastoral im Fokus

Die Queerpastoral, auch Regenbogenpastoral genannt, beschäftigt sich mit der seelsorgerischen Betreuung und Integration von queeren Personen in der kirchlichen Gemeinschaft und im kirchlichen Dienst. Dabei ist "queer" ein Oberbegriff für Menschen, deren sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität über die Einordnung von entweder männlich oder weiblich hinausgeht. Bereits vor der novellierten Grundordnung haben einige Dienstgeber auf den immer höher werdenden Bedarf an pastoraler Begleitung queerer Menschen reagiert. Vielfach werden nach wie vor Befürchtungen vor negativen Folgen vorgebracht, die einzelne queere Personen im kirchlichen Dienst von einem Outing abhalten. Andererseits halten manche ein Reden über ihre geschlechtliche Identität im Dienstbereich für nicht notwendig. Für sie bleibt das allein dem Privatleben vorbehalten.

Alle Beschäftigte für Erfolg wichtig

Die Aufgaben dieser spezialisierten Pastoral reichen, angefangen von der Beratung und Seelsorge, über die Organisation von Bildungsveranstaltungen, dem Aufbau von Netzwerken für seelsorgerische Unterstützung, bis hin zur Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Stellen wie beispielsweise den Antidiskriminierungsstellen oder den Mitarbeitervertretungen. Michael Brinkschröder, Projektleiter der Regenbogenpastoral im Erzbischöflichen Ordinariat München und Freising, beschreibt die Intention dahinter: „Unser Ziel ist es, in allen 18 Dekanaten Beauftragte zu bestellen, um eine flächendeckende Betreuung und Sensibilisierung zu gewährleisten.“ Die queersensible Pastoral bietet grundsätzlich Informations- und Gesprächsangebote für queere Personen, Angehörige und kirchliche Mitarbeitende. Auch wird sie oft noch vor den offiziellen Beratungsstellen bei rechtlichen Fragen oder Unsicherheiten konsultiert. Damit queere Personen Akzeptanz finden, kommt es auf alle an. Die fortlau-

fende Sensibilisierung und Weiterbildung kirchlicher Mitarbeitender in queersensiblen Themen sind daher entscheidend. Hans-Peter Eggerl von der Queer-Seelsorge im Bistum Passau erläutert die Veränderungen seit Inkrafttreten der novellierten Grundordnung: „Ein Aufatmen kirchlicher Mitarbeitender ist festzustellen. Die Angst vor der ‚Entlarvung‘ persönlicher Lebensverhältnisse bei queeren Menschen ist deutlich zurückgegangen.“

Die Grundordnung wirkt

Die Überarbeitung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes hat spürbare Verbesserungen für alle Beschäftigten gebracht. Artikel 3 Absatz 2 der Grundordnung unterstreicht, dass Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen als Bereicherung betrachtet wird. Diese Änderungen haben zum Beispiel dazu geführt, dass Lebenspartnerschaften und kirchenrechtlich ungültige Ehen nicht mehr zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen können. „Die Neufassung der Grundordnung hat uns ermöglicht, LGBTQI+-Personen

mehr Sichtbarkeit und Raum innerhalb der Kirche zu verschaffen“, erläutert Lucia Lang-Rachor, Pastoralreferentin im Bistum Würzburg.

Weiterer Handlungsbedarf

Trotz der positiven Entwicklungen bleiben transgeschlechtliche Personen einer besonderen Herausforderung ausgesetzt. Beate Gilles, Generalsekretärin der Deutschen Bischofskonferenz, hebt in einem Schreiben an den Berufsverband der Pastoralreferent*innen Deutschlands e.V. hervor, dass queere Personen im Arbeitsrecht Schutz genießen.

Die Akzeptanz von Homosexualität mag zwar gestiegen sein, doch der Umgang mit transgeschlechtlichen Personen innerhalb kirchlicher Strukturen bedarf weiterhin des Abbaus von Vorurteilen. Vielerorts gibt es noch Unsicherheit über die rechtliche Lage für Religionslehrkräfte, insbesondere in Bezug auf homosexuelle Partnerschaften. Doch spätestens seit Inkrafttreten der neuen Musterordnung für die Erteilung der *Missio canonica* können die Bedenken aus dem Weg geräumt werden. Auch sie entzieht den Bereich der privaten Lebensgestaltung einer rechtlichen Bewertung und schließt damit arbeitsrechtliche Sanktionen aus.

Myriam Gammer

Sie wollen wissen, ob es bei Ihnen im Bistum eine Anlaufstelle für queersensible Pastoral gibt?

Auf der Website www.queerpastoral.de/bistuemerkmale können Sie sich einen schnellen Überblick verschaffen und auch gleich direkt Ansprechpersonen finden. Der QR-Code führt Sie ebenfalls dort hin.



Regenbogen-Pastoral – die neue Grundordnung lässt queere Personen nicht mehr im Regen stehen.

Foto: knipseline / pixello.de

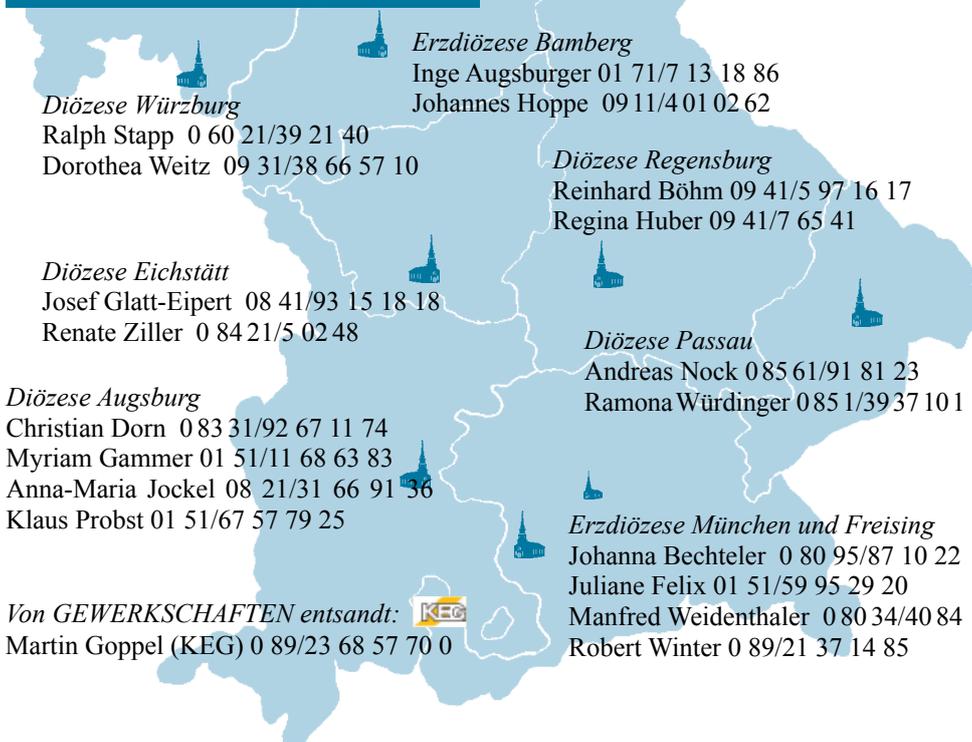
Bei Fragen rund um das Tarifrecht – die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Ihre Diözese auf KODA-Mitarbeiterseite

Lehrkräfte an
KIRCHLICHEN SCHULEN,
zuständig für ganz Bayern
Ludwig Utschneider 0 88 22/94 93 00
Veronika Zimmermann 01 79/9 49 84 69

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

Die Anschriften erfahren Sie unter www.kodakompass.de oder über die KODA-Geschäftsstelle, Telefon 0821/31 66-89 81. Die Geschäftsstelle gibt keine Auskünfte zu Tarifregelungen. Gerne geben wir als Dienstnehmervertreterinnen und -vertreter Auskunft zu tariflichen Regelungen. Die Telefonnummern sind links abgedruckt. Wir dürfen aber keine Rechtsberatung durchführen.

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



Wichtige Begriffe

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

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

Bayerische Regional-KODA: Kurzbezeichnung der „Kommission für das Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen“. Je zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt. Sie beschließt die im ABD gesammelten Regelungen. Wirksam werden Beschlüsse durch bischöfliche Inkraftsetzung. 20 Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Beschäftigten für fünf Jahre gewählt.

Hinzu kommen bis zu zwei von Gewerkschaften entsandte Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter.

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

Impressum

KODA Kompass

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

Erstellt in Zusammenarbeit mit der Dienstgeberseite.

Rechtsgültig sind ausschließlich die Angaben im jeweiligen Amtsblatt.

Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Versicherungskammer Bayern/Beihilfe.

Herausgeber- und Autorenschrift
Bayerische Regional-KODA
Spenglergäßchen 1, 86152 Augsburg
Tel.: 0821/31 66-89 81

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

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

Redaktion
Reinhard Böhm, Christian Dorn, Juliane Felix, Myriam Gammer, Josef Glatt-Eipert, Anna-Maria Jockel, Andreas Nock, Klaus Probst, Ralph Stapp, Ludwig Utschneider, Manfred Weidenthaler, Robert Winter, Veronika Zimmermann.
Vertreter der Dienstgeberseite: Tobias Rau.
Unter Mitarbeit von: Martin Floß.

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

Gestaltung: Ludwig Utschneider

Preis: 10 Euro pro Jahr

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

Druck und Auflage
Senser Druck, Augsburg
Auflage: 64 500

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

Goldener Herbst in den Bergen



Der Herbst ist da und mit ihm die bunten Blätter und die milderen Temperaturen. Perfekte Voraussetzungen für ein paar schöne Stunden in den Bergen – ganz egal, ob im Allgäu, der fränkischen Schweiz oder Südtirol. Genießen Sie eine Auszeit mit wunderschönem Ausblick.

Was Sie bei Bergtouren in der goldenen Jahreszeit beachten sollten, erklären wir Ihnen hier:

1. Tourplanung

Oft fällt bereits im September der erste Schnee in den höheren Lagen. Das macht das Wandern für unerfahrene Bergsteiger sehr gefährlich. Daher planen Sie Aufstiege und Abstiegen am besten an südseitigen Hängen. Achten Sie auf den Wetterbericht und erkundigen Sie sich bestenfalls bei Ortskundigen über die tagesaktuellen Wetterbedingungen.

2. Zeit

Planen Sie kürzere Touren. Gerade nach der Zeitumstellung auf Winterzeit ist es bereits um 17 Uhr dunkel. Abstiege in voller Dunkelheit, in unbekanntem Gelände, können eine große Gefahr für Leib und Leben darstellen. Daher besser früher auf die Tour starten und rechtzeitig den Abstieg bzw. die Rückreise antreten.

3. Kleiderwahl & Schuhwerk

Zwiebellook – Kurz erklärt: Man kleidet sich in verschiedenen Schichten. Einzelne Schichten können dann nach Gefühl

zusätzlich angezogen oder aber auch abgelegt werden. Besonders wichtig ist hierbei eine gute, wasser- und winddichte Jacke. Auch ein Schal, eine Mütze oder ein Stirnband und Handschuhe sind gut im Wanderrucksack aufgehoben. Gerade in den Bergen kann das Wetter schnell umschlagen und wie sagt man so schön – „besser haben und nicht brauchen – als brauchen und nicht haben“!

Auf Wanderschuhe sollten Sie nicht verzichten. Besonders auf feuchtem Fels bieten diese besonders guten Grip und reduzieren dadurch die Sturzgefahr.

4. Verpflegung

Die meisten Hütten stellen den Sommerbetrieb bereits Ende September ein. Daher ist es ratsam Brotzeit und ausreichend Wasser im Rucksack mitzuführen. Ganz wichtig: Der Müll muss unbedingt wieder mitgenommen werden.

5. Gesundheit

Achten Sie auf sich und Ihre Mitwandernden! Überschätzen Sie keinesfalls Ihre Ausdauer, Trittsicherheit und Schwindelfreiheit. Wandern Sie immer vorausschauend und denken Sie an ausreichende Verpflegung und Hydrierung. Denken Sie vor allem bei Wandertouren im Ausland an einen ausreichenden Versicherungsschutz. Die gesetzliche Krankenversicherung übernimmt im europäischen Ausland oftmals nur Basisleistungen. Daher kann eine Auslandsreisekrankenversicherung vor hohen Zuzahlungen schützen.

Wussten Sie schon...?

In den Tarifen der kirchlichen Höherversicherung ist die Auslandsreisekrankenversicherung bereits mitinbegriffen. Wenn Sie die Tarife 820 K Plus, Comfort Pro S oder PEP abgeschlossen haben, sind Sie bestens abgesichert.

Falls Sie Interesse an einer Krankenzusatzversicherung, speziell für kirchliche Mitarbeitende haben, dann besuchen Sie uns gerne unter www.vkb.de/kirchen oder rufen Sie uns an unter 089/2160 8505.



Feinschliff für die Sonderregelungen Lehrkräfte

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

Nachschärfungen an den Eingruppierungsregelungen für Nichterfüller

Als im vergangenen Sommer die neuen Eingruppierungsregelungen für Lehrkräfte als Nichterfüllerinnen und Nichterfüller in Kraft traten, war klar, dass im weiteren Verlauf der Umsetzung Praxisfragen auftauchen, die weitere Anpassungen sinnvoll erscheinen lassen. Entsprechende Änderungen sind zuletzt im Juli 2024 beschlossen worden.

IT-Lehrkräfte an Realschulen

Nach dem Jahr 2000 wurde der Bedarf an Lehrkräften für den IT-Bereich sehr groß. Eine wesentliche Ursache war die Ausweitung auf die sechsstufige Realschule. Gerade an kirchlichen Schulen wurden zahlreiche Lehrkräfte mit der Ausbildung einer staatlich geprüften Lehrkraft für Textverarbeitung eingestellt. In etlichen Fällen absolvierten diese Nachqualifikationen. Am Ende wurde deren Unterricht als "wissenschaftlich" anerkannt. Diese Fälle waren bislang in den Eingruppierungsregelungen nicht abgebildet. Sie werden künftig der Fallgruppe 6.1 zugeordnet, was zu einer höheren Eingruppierung führen kann.

Instrumentallehrkräfte

An musischen Gymnasien sowie Realschulen mit dem Wahlpflichtfach Musik werden neben den regulären Musiklehrkräften auch Instrumentallehrkräfte eingesetzt. Diese unterrichten einzeln oder in kleinen Gruppen Schülerinnen und Schüler. Die Eingruppierung dieser Lehrkräfte war zu präzisieren. Als Faustregel gilt ab 1. August 2024, dass sie auch bei Vorliegen einer wissenschaftlichen Hochschulbildung beziehungsweise einer Hochschulbildung nicht der jeweiligen höchsten Eingruppierung zugeordnet werden können.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage: Protokollerklärungen 7, 8, 9, 12 und 16 ABD Teil B, 4.2., Abschnitt B

Aufwachsende Zulage für weitere Lehrkräfte an Grund- und Mittelschulen Nichterfüllerinnen und Nichterfüller in Fallgruppe 1 erhalten rückwirkend mehr Geld

Seit Anfang 2024 erhalten staatliche Grund- und Mittelschullehrkräfte im Beamtenverhältnis eine aufwachsende Zulage. Sie wird jährlich angehoben und endet im September 2028. Dann werden Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen sowie Mittelschulen grundständig nach A 13 besoldet (betrifft allerdings nicht die Fachlehrkräfte). Diese aufwachsende Zulage erhalten seit 1. Januar 2024 auch angestellte Lehrkräfte an kirchlichen Grund- und Mittelschulen, sofern sie über die entsprechende volle Lehramtsbefähigung verfügen.

Hier erfolgt nun eine Änderung an den kirchlichen Grund- und Mittelschulen. Lehrkräfte als Nichterfüllerinnen und Nichterfüller, die der Fallgruppe 1 zuzuordnen sind und den Bewährungsaufstieg nach A 12 bereits erreicht haben (sechsjährige Bewährungszeit), werden rückwirkend ab

1. Januar 2024 ebenfalls eine aufwachsende Zulage erhalten. Die Höhe entspricht der halben aufwachsenden Zulage. Mit diesem Beschluss heben sich die kirchlichen Grund- und Mittelschulen deutlich von den staatlichen Schulen ab. Dort erhalten angestellte Lehrkräfte, auch wenn sie Erfüllerinnen beziehungsweise Erfüller sind, bis 2028 gar keine aufwachsende Zulage.

Ludwig Utschneider

Rechtsgrundlage: Abschnitt B Teil 1 und Teil 2 Buchstabe b) Fallgruppe 1 ABD Teil B, 4.2.

Aufwachsende Zulage Nichterfüller		
2024	40 Euro	Werte jeweils bei Vollzeit, in Teilzeit anteilig.
2025	80 Euro	
2026	120 Euro	
2027	160 Euro	
2028	200 Euro	